

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)  
PRABUMULIH**

**SKRIPSI**



**Nama : Muhammad Aldio Jalu Roehan  
NIM : 212018382**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)  
PRABUMULIH**

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



**Nama : Muhammad Aldio Jalu Roehan  
NIM : 212018382**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Aldio Jalu Roehan  
NIM : 212018382  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 2023  
Yang Menyatakan,



**Muhammad Aldio Jalu Roehan**  
**NIM: 212018382**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih  
Nama : Muhammad Aldio Jalu Roehan  
NIM : 212018382  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



**Anggreany Hustia, S.E., M.M.**  
NIDN: 0110128301



**Efrina Masdaini, S.E., M.Si.**  
NIDN: 02208603

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.**  
NIDN: 0229057501

## **HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN**

### ***MOTTO***

“Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan pasti akan datang kemudahan”. (H.R. Tarmizi)

### **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup membalas cinta ibu dan ayah kepadaku.
- ❖ Untuk kakak dan adik-adikku tersayang.
- ❖ Teman-teman Angkatan 2018 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.

## PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih**”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda dan Ibunda tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar.
5. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M., dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
6. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si., dan Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si., selaku penelaah Seminar Proposal terima kasih telah memberikan saran demi kesempurnaan Skripsi ini.
7. 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.
8. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan/i PT. PLN (Persero) Prabumulih yang telah memberikan izin dan bersedia sebagai responden dalam penelitian ini dan membantu memberikan saran pada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2023

Penulis,

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>PRAKATA</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b><i>ABSTRACT</i></b> .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Landasan Teori .....	9
B. Penelitian Sebelumnya .....	28
C. Kerangka Pemikiran .....	32
D. Hipotesis .....	34



**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	35
B. Lokasi Penelitian .....	36
C. Operasionalisasi Variabel .....	36
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	36
E. Data yang Diperlukan .....	38
F. Metode Pengumpulan Data .....	39
G. Teknik Analisis .....	40

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	47
B. Pembahasan .....	69

**BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	81
B. Saran .....	82

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**BIODATA PENULIS**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih .....	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya .....	31
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator .....	36
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	50
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan (Y) .....	55
Tabel IV.4 Motivasi ( $X_1$ ) .....	58
Tabel IV.5 Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	60
Tabel IV.6 Kompensasi ( $X_3$ ) .....	62
Tabel IV.7 Hasil Regresi Liner Berganda .....	64
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	66
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	67
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	34

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Motivasi ( $X_1$ )
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Kompensasi ( $X_3$ )
- Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9. Nilai  $r_{tabel}$  (Nilai r *Product Moment*)
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10
- Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

## ABSTRAK

**Muhammad Aldio Jalu Roehan/212018382/2023/Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah penelitian ini adalah: adakah pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 53 orang dengan sampel penelitian sebanyak 50 orang dengan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil analisis penelitian bahwa: 1) ada pengaruh signifikan motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih, 2) ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih, 3) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih, 4) ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih.

**Kata kunci:** motivasi, lingkungan, kompensasi, kinerja

## **ABSTRACT**

**Muhammad Aldio Jalu Roehan/212018382/2023/*The Influence of Motivation, Work Environment and Compensation on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Prabumulih/Human Resource Management.***

*The formulation of the research problem is: is there any influence of motivation, work environment and compensation on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Prabumulih? This research includes associative research. The population in this study were 53 people with a sample of 50 people using simple random sampling technique. The data collection method in this study was a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique used is multiple linear regression with the F test hypothesis, t test, and the coefficient of determination. The results of the research analysis show that: 1) there is a significant influence of motivation, work environment and compensation on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Prabumulih, 2) there is a significant effect of motivation on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Prabumulih, 3) there is a significant effect of the work environment on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Prabumulih, 4) there is a significant effect of compensation on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Prabumulih.*

**Keywords:** *motivation, environment, compensation, performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat didayagunakan oleh perusahaan, tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan itu dapat bergerak dan berjalan mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga memberikan hasil yang optimal. Karyawan merupakan salah satu aset utama perusahaan yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan meskipun mereka mempunyai pemikiran, latar belakang pendidikan, usia yang berbeda-beda di dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena SDM merupakan alat penggerak operasional suatu usaha dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditemukan. Mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan harus mempersiapkan SDM-nya dalam menghadapi segala perubahan yang terjadi akibat perkembangan dunia ekonomi bisnis sosial serta Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

Karyawan yang merupakan aset bagi perusahaan haruslah ditingkatkan potensinya, sehingga akan meningkatkan kinerjanya menjadi menjadi lebih baik, karyawan yang memiliki kinerja yang baik membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan dengan kinerja yang menurun akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif. Kinerja merupakan sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan merupakan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal (Wibowo, 2018:24). Menurut Kasmir (2018:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Afandi (2018:97) motivasi merupakan dorongan pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi kepada karyawan, maka akan menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi mempersoalkan tentang bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian organisasi (Wibowo, 2018: 322). Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Kholilah, 2018:57).



Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan juga perlu diperhatikan, karyawan sebagai aset perusahaan yang memberikan tenaga, bakat. Lingkungan kerja memiliki peranan dalam pelaksanaan pekerjaan, karena lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan psikis yang diterima karyawan saat menjalankan tugasnya. Untuk itu, lingkungan kerja yang kondusif perlu diwujudkan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan kinerjanya meningkat. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Sudaryo, 2018:47). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya (Nitisemito, 2018:117).

Selain faktor motivasi perusahaan juga harus mempertimbangkan pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Menurut Hasibuan (2016:16) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu atau imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Kasmir, 2018:233).

PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani dan menyuplai kebutuhan listrik dalam kelompok rumah tangga, bisnis, industri, sosial, gedung kantor pemerintah atau pun penerangan jalan umum. Berikut ini adalah hasil pelaksanaan pekerjaan PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Pekerjaan**  
**PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih**

No.	Unit Kerja (Tahun 2022)	Target (%)	Realisasi Target (%)	Target Belum Tercapai (%)
1	Analys Pelayanan	100	43,26	56,74
2	Junior Officer ADM. Pelanggan	100	95,10	4,90
3	Ofisser Pengawasan Catat	100	84,40	15,60
4	Ofisser Pengawasan Piutang	100	38,19	61,81
5	Ofisser Penagihan	100	87,90	12,10

(Sumber: PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih, 2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat ada beberapa unit kerja yang tidak tercapat target yang diberikan perusahaan, seperti pada unit kerja Analys Pelayanan dari target yang diberikan hanya 43,26% tercapai; unit kerja Junior Officer ADM. Pelanggan hanya 95,10% tercapai; unit kerja Ofisser Pengawasan Catat hanya 84,40% tercapai; unit kerja Ofisser Pengawasan Piutang hanya 38,19% tercapai; dan unit kerja Ofisser Penagihan hanya 87,90% tercapai.

Menurut penjelasan di atas dapat dinilai bahwa kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih sepanjang tahun 2022 belum optimal, dikarenakan pegawai di unit kerja tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini diduga masih ditemukan pegawai yang

menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, seperti halnya dalam perbaikan gardu listrik sering kali terjadi pemadaman listrik yang disebabkan oleh gardu listrik yang rusak, perbaikan gardu listrik tentunya sangat memakan waktu namun dapat ditemui banyak pegawai yang kurang serius dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya yang mengakibatkan memakan waktu lebih lama dari target perbaikan yang telah ditetapkan, sehingga banyak keluhan dari masyarakat yang berimbas pada perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih dinilai masih kurang baik dapat dilihat data hasil pelaksanaan pekerjaan di atas. Masalah tersebut juga dipicu dengan motif, tujuan, dan peluang yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum sepenuhnya baik. Motif dalam hal ini, yaitu berupa dorongan atau dukungan perusahaan terkait pengakuan hasil kerja, seperti pengakuan atas kerja keras karyawan belum sepenuhnya diberikan secara menyeluruh bagi karyawan yang telah bekerja keras dan memiliki inisiatif tersendiri dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, tujuan PT. PLN (Persero) Prabumulih juga masih belum sepenuhnya bisa dipahami oleh karyawan, seperti ada sebagian karyawan yang masih bingung dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai dalam sehari menjadi terhambat. Permasalahan lain berawal dari peluang, PT. PLN (Persero) Prabumulih belum sepenuhnya memberikan peluang. Seperti para karyawan tidak diberi peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Selain itu, karyawan juga tidak diberikan peluang dalam memberikan pendapat terkait kekurangan dalam fasilitas kerja.

Selain masalah kinerja, ada juga masalah tentang motivasi di PT. PLN (Persero) Prabumulih seperti keterampilan, tanggung jawab, dan penghargaan pada karyawan. Karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih masih kurang terampil dalam melakukan pekerjaan. Seperti karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan bidang yang dikuasainya, sehingga menghambat pekerjaannya. Tanggung jawab karyawan juga masih kurang, seperti karyawan banyak yang melalaikan membuat laporan yang diberikan pimpinan, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Selain itu, penghargaan yang diberikan PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih kepada karyawan juga kurang, seperti karyawan banyak yang belum mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi yang ia peroleh.

Lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Prabumulih masih kurang nyaman. Hal ini disebabkan karena minimnya sirkulasi udara dan kondisi ruangan terlalu panas serta kurangnya fasilitas pendingin ruangan (seperti AC dan kipas angin), khususnya pada bagian Pemeliharaan Distribusi dan Kontruksi. Selain itu pula, dibagian Pemeliharaan Distribusi terdapat banyak barang bekas yang berceceran di sekitar tempat kerja seperti tumpukan besi-besi dan gulungan kabel bekas yang tidak digunakan lagi, sehingga menimbulkan bau yang tidak sedap yang diakibatkan dari barang bekas tersebut yang tidak dibersihkan, sehingga membuat udara tidak enak. Selain itu, kurangnya keamanan di tempat kerja karena minimnya *security* yang ada.

Permasalahan lain di PT. PLN (Persero) Prabumulih adalah insentif, tunjangan, dan fasilitas diberikan tidak sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab karyawan, seperti tidak adanya pendapatan ekstra di luar gaji yang ditentukan pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi

kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka, tidak adanya tunjangan khusus untuk karyawan, seperti tunjangan transportasi kurang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, tidak ada fasilitas mendukung untuk kinerja karyawan, seperti fasilitas kendaraan di tempat kerja untuk menjalankan tugas dari kantor dan tidak adanya peluang promosi untuk kenaikan jabatan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih?
4. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih.
4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Prabumulih.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya teori pembelajaran maupun pengetahuan di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia tentang motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan serta sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PLN (Persero) Prabumulih dalam segi motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawannya.

3. Bagi Almamater

Dapat menjadi bahan referensi sebagai bahan pertimbangan jika melakukan penelitian yang serupa untuk masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Trisna. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, Volume 17, No. 2, Juli 2021, pp. 127-140.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Nusa Media.
- Bambang Wahyudi Wicaksono. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ultra Sakti. *Jurnal Manajemen Bisnis (ESENSI)*, Vol. 23 No. 2/2020.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, I. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heny Trimilasari. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Soetomo Business Review*. Vol. 2 No. 4 (2021) Edition 4 Page 225-237.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Kholilah. (2018). *Prilaku Organisasi*. Palembang: NoerFikri Offset.
- M. Ari Setiawan. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 7, Nomor 10, Oktober 2018; e-ISSN : 2461-0593.
- Mangkunegara, A.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masydzulhak Djamil. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adidaya Energy Mandiri (AEM). *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 2, No 1 (2018).

- Nitisemo, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurlaela Eva Puji Lestari. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus PTInfimedia Solusi Pratama). *Jurnal Cakrawala*, Vol. XVII, No. 1, Maret 2017.
- Robbins. P. S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Sri Rahayu. (2020). Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima. *Inovator: Jurnal Manajemen*, Vol. 9 (2) 2020: 67-74; ISSN (print): 1978-6387; ISSN (online): 2623-050X.
- Sudaryo, Yoyo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andioffset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Servise).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Yahyo. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2021. Inovator: Jurnal Manajemen*, Vol. 9 (2) 2020: 67-74; ISSN (print): 1978-6387;. ISSN (online): 2623-050X.