

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UNIT
PELAKSANA PEMBANGKITAN BUKIT ASAM
UNIT INDUK PEMBANGKITAN
SUMATERA BAGIAN
SELATAN**



Tesis Oleh:

APRIZAL

01012622226012

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar

Magister Manajemen

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA
PEMBANGKITAN BUKIT ASAM UNIT INDUK PEMBANGKITAN
SUMATERA BAGIAN SELATAN**

Disusun oleh:

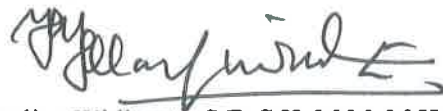
Nama : Aprizal
NIM : 01012622226012
Fakultas : Ekonomi
Jurusan/ Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Tanggal : 8 Desember 2023

Hj. Marlina Widiyanti, S.E.,S.H.,M.M.,M.H.,Ph.D.
NIP. 196703141993032001

Pembimbing II



Tanggal : 11 Desember 2023

M. Yusuf, S.E.,M.Si.,Ph.D
NIP 197801182005011002

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA
PEMBANGKITAN BUKIT ASAM UNIT INDUK PEMBANGKITAN
SUMATERA BAGIAN SELATAN

Disusun oleh:

Nama : Aprizal
NIM : 01012622226012
Fakultas : Ekonomi
Jurusan / Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 28 Desember 2023
dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, Desember 2023



Dosen Pembimbing I

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Dosen Pembimbing II

M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.
NIP 197801182005011002

Dosen Penguji

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP 198907112018031001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aprizal
NIM : 01012622226012
Fakultas : Ekonomi
Jurusan / Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul:

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D

Dosen Pembimbing II : M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D

Tanggal Ujian : 28 Desember 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.



Palembang, Desember 2023
Pembuat Pernyataan

Aprizal
NIM. 01012622226012

MOTTO :

"Man Jadda Wajada"

"Barang siapa yang bersungguh-sungguh dia akan berhasil"

فَبِأَيِّ آلَاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ

"Nikmat Tuhan manalagi yang kita dustakan? (QS Ar-Rahman)"

"3 Amalan yang tidak akan terputus, yaitu sedekah jariyah, ilmu yang bermanfaat dan anak soleh mendokan ayah ibunya"

Kupersembahkan Kepada

:

**Kedua Orang Tuaku
Mama Bapak Mertuaku
Istriku Tercinta dan Gadis
Kecilku yang sangat saya sayangi
Keluarga besarku tersayang
Teman-teman seperjuangan**

KATA PENGANTAR

Puja dan Puji Syukur penulis sampaikan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi penulis pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Melalui kesempatan ini penulis mencoba membahas mengenai pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Independen yang terdiri dari variabel Kompensasi (X_1) serta Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Dan selanjutnya diantara kedua variabel Independen, yaitu variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel Dependen Kinerja (Y), yaitu variabel Lingkungan kerja (X_2), yaitu: 0,491 (Positif) dan diikuti dengan Kompensasi (X_1), yaitu: 0,380 (Positif)

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan serta jauh dari yang diharapkan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat penulis harapkan demi kesempurnaan hasil penelitian ini. Serta penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat untuk PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

Akhir kata penulis mengucapkan semoga tesis ini memberikan manfaat bagi para pembaca, khususnya bagi rekan mahasiswa/i

Palembang, Desember 2023



Aprizal

NIM. 01012622226012

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan kesempatannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu. Penulis mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga kepada kedua Orang Tua Penulis, yaitu **Ayah Sudiono, B.A** Mamak **Marni** terima kasih telah melahirkan, membesarkan, menyayangi, membimbing dan menghantarkan penulis hingga memiliki hidup yang sangat layak seperti saat ini, Mertua Penulis Bapak **Ir. Sairul Effendi, M.T** Mama **Sahara Aini, S.Pd** terima kasih atas bimbingan, kasih sayang dan dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan, Istriku tercinta **dr. Anita Revera Sari** terima kasih atas semangatnya, kesabarannya, kasih sayangnya serta dukungan dan motivasinya untuk penulis agar dapat menyelesaikan pendidikan dengan tepat waktu, Anakku tersayang **Almahyra Farhana Arrizal** terima kasih ya Nak telah menjadi anak yang sabar, kuat, sehat, pintar dan semoga hyra selalu menjadi kebanggaan dan penyejuk hati kedua orang tua. Selanjutnya, dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. **Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.** selaku Dosen Pembimbing 1 sekaligus Koordinator Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya, terima kasih banyak atas bantuannya yang telah meluangkan waktu, tenaga dan fikiran dalam memberikan arahan, petunjuk serta bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
2. **M. Yusuf, S.E.,M.Si.,Ph.D.** selaku Pembimbing II, terima kasih banyak atas bantuannya yang telah meluangkan waktu, tenaga dan fikiran dalam memberikan arahan, petunjuk serta bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
3. **Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.** selaku Penguji Proposal Tesis hingga Ujian Komprehensif sekaligus Ketua jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas arahan, bimbingan dan sarannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.

4. **Isni Andriani, S.E.,M.Fin.,Ph.D.** selaku Pembimbing Akademik penulis, terima kasih atas arahan dan bantuannya selama penulis menimba ilmu di Fakultas Ekonomi Prodi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.
5. **Bpk/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih banyak atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama perkuliahan.
6. **Seluruh staff Magister Manajemen Universitas Sriwijaya** yang telah membantu selama perkuliahan ini
7. **Keluarga dan kerabat** terima kasih atas semua kasih sayang, support dan doanya untuk saya sehingga saya dapat menyelesaikan Pendidikan ini tepat waktu.
8. **Seluruh teman Magister Manajemen Angkatan 52C Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya – Kak Arya, Kak Hafif, Kak Obie, Kak Zaki, Mb Anggun, Mb Firga, Kak Arief, Mb Titik, Kak Yoga, Pak Suher, Mas Ilham, Pak Islan**, terima kasih atas *sharing* ilmunya, semangatnya, persahabatannya serta kekompakannya selama ini. Semoga kita semua di berikan kesehatan, kesuksesan serta keberkahan dalam meraih cita-cita kita.
9. **PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam** , terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam memberikan data, membimbing dan memberikan izin penulis sekolah lagi. Sukses dan berkah selalu untuk kita semua.
10. **Semua pihak yang telah membantu penulis** yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya, membalas budi baik kalian kepada kita semua. Aamiin.

Palembang, Desember 2023


Aprizal

ABSTRAK

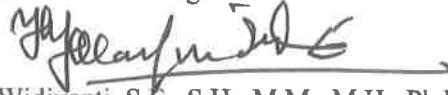
Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

Aprizal

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kausal karena bertujuan untuk mengetahui sebab dan akibat antara dua variabel, yaitu variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan dengan Teknik Analisis Data Regresi Linear Berganda. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam sebanyak 120 pegawai dan metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner yang dilaksanakan secara teknis menggunakan *Google Form*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Selanjutnya diantara kedua variabel independen dalam penelitian ini, variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen kinerja (Y) adalah variabel lingkungan kerja (X_2), yaitu: 0,491 (Positif) dan diikuti dengan Kompensasi (X_1), yaitu: 0,380 (Positif).

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Dosen Pembimbing I



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 19670314199303200

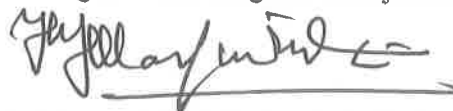
Dosen Pembimbing II



M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.
NIP. 197801182005011002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 19670314199303200

ABSTRACT

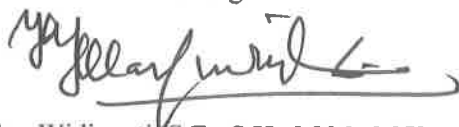
The Impact of Compensation and Working Environment on Employee Performance at PT PLN (Persero) Bukit Asam Power Plant Implementing Unit South Sumatera Power Unit

Aprizal

This research aims to determine The Impact of Compensation and Working Environment on Employee Performance at PT PLN (Persero) Bukit Asam Power Plant Implementing Unit South Sumatera Power Unit. This research design is causal research because it aims to determine the cause and effect between two variables, namely the independent variable compensation and work environment and one dependent variable, namely employee performance at PT PLN (Persero) Bukit Asam Power Plant Implementing Unit South Sumatera Power Unit. This research uses Multiple Linear Regression Data Analysis Techniques. The population in this study were 120 employees of the PT PLN (Persero) Bukit Asam Power Plant Implementing Unit South Sumatera Power Unit and the sampling method used in this research was the saturated sampling method. The data collection method that the author uses in this research is by using a questionnaire which is carried out using Google Form. The research results show that compensation and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) Bukit Asam Power Plant Implementing Unit South Sumatera Power Unit. Furthermore, between the two independent variables in this research, the variable that has the dominant influence on the dependent variable employee performance (Y) is the work environment variable (X₂) with coefficient value of 0.491 (Positive) and followed by compensation (X₁) with coefficient value 0.380 (Positive).

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance

Dosen Pembimbing I



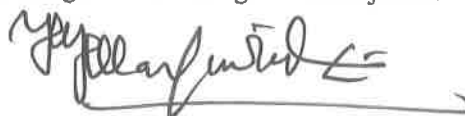
Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 19670314199303200

Dosen Pembimbing II



M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.
NIP. 197801182005011002

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 19670314199303200

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dari mahasiswa:

Nama : Aprizal
NIM : 01012622226012
Fakultas : Ekonomi
Jurusan / Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Dosen Pembimbing I



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Dosen Pembimbing II



M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.
NIP. 197801182005011002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Aprizal, S.T.
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 12 April 1989
Agama : Islam
Status : K/1
 Istri : dr. Anita Revera Sari
 Anak : Almahyra Farhana Arrizal
Alamat Rumah : Komplek Griya Duta Mas Palembang, Cluster
 Cendana Nomor C9-28. JL Sukarela Batujajar Kel
 Sukajaya, Kec Sukarame Sumatera Selatan

Alamat Email : aprizalnr@gmail.com
Pendidikan Formal
 SD : SD Negeri 48 Palembang
 SMP : SMP Negeri 26 Palembang
 SMA : SMA Negeri 6 Palembang – IPA
 Universitas (S1) : Sekolah Tinggi Teknologi Nusantara Lampung
 Teknik Industri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.4.1. Manfaat Praktis.....	10
1.4.2. Manfaat Teoritis	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	11
2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1. Grand Theory	11
2.1.2. Kompensasi	13
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi	13
2.1.1.2 Dimensi Kompensasi	13

2.1.3. Lingkungan Kerja.....	15
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.1.3.2. Dimensi Lingkungan Kerja.....	16
2.1.4. Kinerja Karyawan	18
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.1.4.2. Dimensi Kinerja Karyawan.....	19
2.2. Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis	20
2.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	20
2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	21
2.3. Penelitian Terdahulu	22
2.4. Kerangka Konseptual Penelitian.....	35
2.5. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	38
3.2. Rancangan Penelitian	38
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	38
3.3.1. Jenis Data	38
3.3.2. Sumber Data.....	39
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.4.1. Populasi Penelitian.....	39
3.4.2. Sampel Penelitian.....	39
3.5. Metode Pengumpulan Data	40
3.6. Uji Instrumen Penelitian	40
3.6.1 Uji Validitas	41
3.6.2 Uji Reliabilitas	42
3.7. Analisis Data Penelitian	42
3.7.1. Metode Transformasi Data.....	42
3.8. Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8.1. Uji Normalitas.....	44
3.8.2. Uji Multikolinearitas	44
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas.....	45

3.9. Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.10. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.11. Uji Hipotesis.....	47
3.11.1. Uji Parsial (Uji t).....	47
3.11.2. Uji Kesesuaian Model (Uji F).....	47
3.12. Definisi Operasional Variabel.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1. Sejarah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan	50
4.1.2. Visi, Misi dan Motto Perusahaan	53
4.1.3. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.....	54
4.2. Gambaran Profil Responden	55
4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian	57
4.3.1. Hasil Uji Validitas.....	57
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	61
4.4. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian.....	62
4.4.1. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi (X_1)	62
4.4.2. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	66
4.4.3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	69
4.5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	74
4.5.1. Hasil Uji Normalitas	74
4.5.2. Hasil Uji Multikolinieritas	76
4.5.3. Hasil Uji Heterokedastitas	77
4.6. Hasil Analisis Penelitian	78
4.6.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
4.6.2. Hasil Koefisien (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	80

4.7. Hasil Uji Hipotesis	81
4.7.1. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	81
4.7.2. Hasil Uji Parsial (Uji t)	81
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian	83
4. 8.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.....	83
4.8.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
5.1. Kesimpulan	90
5.2. Saran.....	90
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Realisasi Rata-Rata Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan bukit Asam Tahun 2018-2022.....	2
Tabel 1.2. Realisasi Produksi Listrik Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Tahun 2018-2022.....	3
Tabel 1.3. Realisasi Pembayaran Tagihan RS Rekanan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam.....	4
Tabel 2.1. Rangkuman Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	46
Tabel 3.2. Definsi Operasional Variabel.....	48
Tabel 4.1. Gambaran Profil Responden Penelitian	55
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)	57
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	59
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	60
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.6. Tabel Interpretasi	62
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kompensasi (X_1)	63
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	66
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	69
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.12. Hasil Analisis Regresi inier Berganda	78
Tabel 4.13. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) Koefisien Determinan (R^2).....	80
Tabel 4.14. Hasil Uji Simultan (F).....	81
Tabel 4.15. Hasil Uji Parsial (Uji t)	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Bagan Organisasi Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam.....	6
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	37
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam.....	54
Gambar 4.2. Grafik histogram	74
Gambar 4.3. Normal Probability Plot	75
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 2. Profil Responden Penelitian	102
Lampiran 3. Hasil Tanggapan Responden Penelitian	103
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	109
Lampiran 5. Hasil Analisis Penelitian.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang kondusif yang diberikan kepada para anggota organisasi. Dalam mengembangkan perusahaan pada saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang selektif (Panggabean, 2021).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016). Kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja yang sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi. Upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti pemberian kompensasi dan lingkungan kerja. Kinerja suatu organisasi dapat maksimal apabila didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

Seiring dengan hal tersebut maka faktor pemberian kompensasi dan lingkungan kerja menjadi hal yang sangat penting pula untuk mendapat perhatian, pengaruhnya dapat langsung dirasakan dalam hal keberlangsungan proses bisnis. Proses bisnis akan berjalan dengan maksimal apabila ada sinergitas antar bagian, tentunya didukung oleh kompetensi masing-masing pegawai pada bidang tersebut.

PT PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) melakukan penilaian kinerja kepada seluruh pegawai. Penilaian tersebut didasarkan pada kontrak kerja antara staf dan atasannya, dimana *Key Performance Indicator* (KPI) yang disepakati adalah turunan (*cascade*) dari KPI pada kontrak manajemen yang ditetapkan oleh PLN Pusat. Nilai kinerja total yang didapatkan seorang Pegawai merupakan akumulasi dari hasil penilaian kompetensi individu dan hasil penilaian sasaran individu. Meskipun perusahaan sudah melakukan upaya terbaik dalam peningkatan kualitas SDM, namun tetap saja rata-rata kinerja Pegawai belum melampaui harapan untuk memenuhi keinginan perusahaan.

Tabel 1.1. Data Realisasi Rata-Rata Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Tahun 2019-2022

No	Tahun	Rata-Rata Kinerja	Kriteria
1	2018	282,00	Memenuhi Persyaratan
2	2019	286,65	Memenuhi persyaratan
3	2020	295,48	Memenuhi Persyaratan
4	2021	295,75	Memenuhi Persyaratan
5	2022	292,71	Memenuhi Persyaratan

Keterangan:

401-500 : Pencapaian Luar Biasa

301-400 : Melampaui Harapan

201-300 : Memenuhi Harapan

101-200 : Perlu Pengembangan

0-100 : Pencapaian Minimum

Sumber: PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa realisasi rata-rata kinerja PLN (Persero) UPK Bukit Asam pada tahun 2018-2022 menunjukkan hasil *fluktuatif* dan belum bisa melampaui harapan. Hal ini bisa terjadi karena permasalahan yang berkembang saat ini merupakan fenomena di lapangan yang mengindikasikan bahwa Pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam belum memiliki tingkat kinerja yang optimal, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata kinerja Pegawai belum bisa melampaui harapan.

Tabel 1.2. Realisasi Produksi Listrik pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Tahun 2018-2022

No	Tahun	Realisasi Bruto (Kwh)	Realisasi Netto (Kwh)
1	2018	625.070.000	542.974.858
2	2019	1.005.578.100	884.526.788
3	2020	780.253.100	683.360.320
4	2021	1.326.138.900	1.188.032.322
5	2022	1.486.659.600	1.320.364.581

Sumber: PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 di atas, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam bergerak dalam bidang produksi kelistrikan yang disalurkan ke wilayah Sumatera Bagian Selatan. Didapatkan jumlah produksi listrik mengalami *fluktuatif* dan itu dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai di lingkungan PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam. Kinerja pegawai merupakan salah satu masalah penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dan tidak lupa untuk meningkatkan kinerja pegawai selain menjaga kualitas SDM yang ada Perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan pegawai salah satunya yaitu pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2010). Terkait

dengan persoalan kompensasi, saat ini juga dapat dipandang sebagai persoalan Perusahaan yang layak diagendakan sebagai suatu *policy issue* dan menuntut secepatnya dilakukan evaluasi. Adapun faktor-faktor yang mendasarinya yaitu: Pertama, kompensasi memiliki implikasi yang berdimensi luas terhadap perusahaan. Kondisi kompensasi saat ini masih perlu dilakukan evaluasi mengingat kompensasi dapat berpengaruh terhadap rendahnya kinerja. Sebagai dampaknya, kinerja perusahaan tidak tercapai serta *performance* kinerja pegawai tidak terlalu baik, baik itu dari sisi kuantitas maupun kualitas. Ini berarti secara tidak langsung kompensasi mempengaruhi kepentingan yang sangat luas, yaitu kepentingan perusahaan dan pegawai. Jika kinerja pegawai secara terus menerus semakin buruk, maka tentunya akan mengganggu kinerja perusahaan.

Tabel 1.3. Realisasi Pembayaran Tagihan RS Rekanan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam

No	Invoice Tanggal	Tanggal Terbayar	Keterangan
1	12 Januari 2021	05 Oktober 2022	Tagihan RS
2	16 Juli 2021	13 September 2022	Tagihan RS
3	20 Januari 2022	14 September 2022	Tagihan RS
4	11 April 2022	15 September 2022	Tagihan RS
5	15 Juni 2022	23 Desember 2022	Tagihan RS

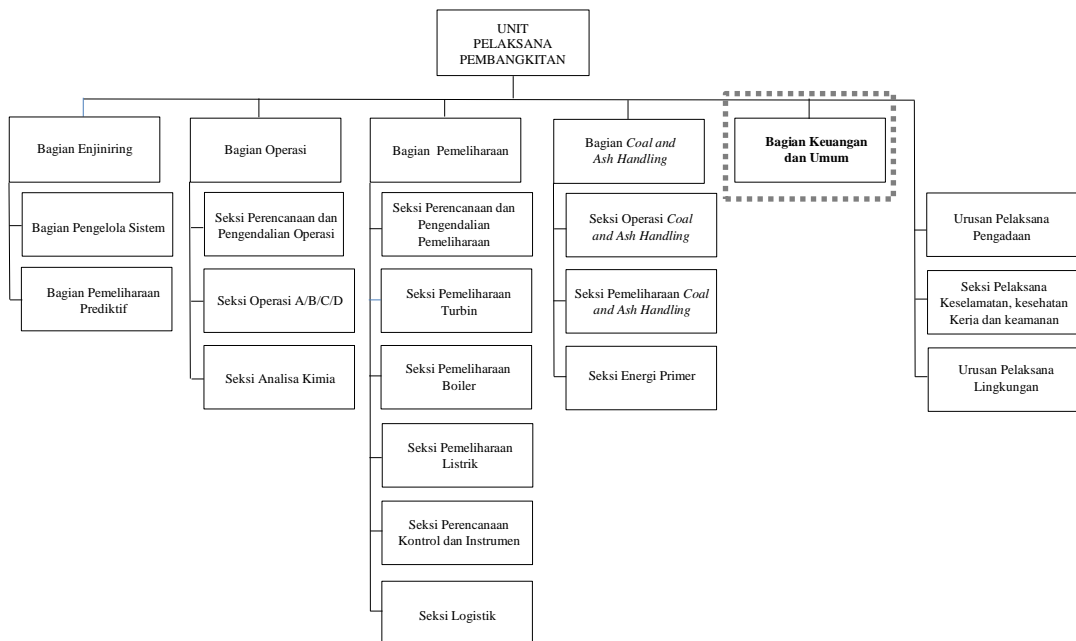
Sumber: RS Rekanan, 2022

Kompensasi yang diterima oleh pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam bukan hanya kompensasi langsung saja, tetapi pegawai juga menerima kompensasi tidak langsung berupa fasilitas pemeliharaan kesehatan yang di dapat dalam bentuk asuransi kesehatan dan diperuntukkan untuk pegawai dan keluarga yang ditanggung oleh pegawai sesuai dengan aturan yang ada Perseroan. Berdasarkan data pada Tabel 1.3 di atas terdapat contoh keterlambatan pembayaran Tagihan RS yang mana sesuai dengan SLA (*service level agreement*)

pada kontrak pelayanan kesehatan dengan RS Rekanan batas akhir pembayaran tagihan rumah sakit adalah 30 hari kalender dari sejak dokumen *invoice* tagihan yang diterima sudah lengkap. Keterlambatan pembayaran tagihan RS rekanan ini mengakibatkan RS rekanan secara sepihak menutup akses pelayanan kesehatan kepada seluruh pegawai serta keluarga yang ditanggung sampai dengan tagihan RS tersebut terbayarkan. Hal ini membuat pegawai serta keluarga yang ditanggung jika ingin berobat ke RS rekanan tersebut harus menggunakan biaya pribadi terlebih dahulu sampai dengan RS rekanan tersebut dilanggan kembali. Adapun penyebab keterlambatan pembayaran ini terjadi karena adanya masa transisi perubahan kebijakan pengelolaan pelayanan kesehatan atau asuransi kesehatan pegawai dan keluarga yang ditanggung, dimana sebelumnya pengelolaannya ada di Unit Pelaksana berubah menjadi tersentralisasi secara terpusat.

Selain faktor pemberian kompensasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Saputra, 2021). Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, sirkulasi udara yang baik, penerangan yang baik, tidak adanya kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, dan suhu udara yang baik), serta lingkungan kerja non fisik (struktur kerja dan organisasi yang baik, tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, kerjasama antar kelompok, dan komunikasi yang baik antar pegawai dan atasan).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan jika sebaliknya lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins & Coulter, 2018). Lingkungan kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz & Schultz, 2006).



Sumber: PT PLN (Persero) UPK Bukit Asam, 2022

Gambar 1.1.
Bagan Organisasi Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam

Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman, aman dan bahagia sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja disini bukan hanya lingkungan kerja fisik saja, tetapi lingkungan kerja non fisik seperti struktur kerja dan organisasi yang baik. Berdasarkan Gambar 1.1 didapatkan bahwa struktur kerja dan Organisasi pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam tidak memiliki Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM). Tidak adanya fungsi SDM pada stuktur kerja dan organisasi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam ini disebabkan adanya perubahan kebijakan sentralisasi fungsi SDM dan keuangan yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) pada tahun 2021.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, secara pekerjaan posisi administrasi umum sebagian masih melakukan fungsi SDM seperti rekapitulasi dan pengiriman kwitansi kesehatan, monitoring pelatihan bahkan masih menjadi jembatan konsultasi terkait aturan kepegawaian serta pengelolaan manajemen SDM yang ada di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam. Kondisi seperti ini terkadang dapat mengganggu produktifitas pegawai dalam melaksanakan rutinitas pekerjaan Administrasi Umum.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis dan prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara

sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Panggabean, 2021).

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Touma (2022); Ybnu & Nasirin (2021); Arismunandar & Khair (2020); Manik (2019) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Sultan (2021); Aromega (2019) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Rianda & Winarno (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Marcelia (2022); Rasool (2021); Taiwo (2020); Hidayati, Badia, & Marlina (2019); Mathews & Khann (2018); Al-Omari & Okasheh (2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Febbyani & Masman (2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Arianindita (2021); Sabilalo (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, didapat rumusan masalah penelitian yaitu kompensasi dan lingkungan kerja serta adanya hasil atau kesimpulan dari beberapa penelitian yang berbeda-beda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (*research gap*). Hal ini ditunjukkan dari temuan-temuan yang belum seragam mengenai adanya perbedaan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris mengenai sebagai variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang ada di latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapat bukti empirik dengan cara menganalisis sebagai berikut: Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan para karyawan PT PLN Persero Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan dan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik, sehingga dapat diarahkan dalam evaluasi kompensasi dan kenyamanan lingkungan kerja.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengetahuan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi tambahan untuk penelitian lainnya yang berkaitan dengan konteks tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management, Vol 5 (1)*(ISSN: 2331-0707), 12–18.
- Aji, R. A. D., & Reyzak, R. (2021). Compensation, Career Development, and Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandung City. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education, Vol. 12*, 1770–1777.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research, Vol 12*(ISSN 0973-4562), 15544–15550.
- Amin, B. M., Halim, A., & Majid, A. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Executives' Performance: A Study in Malaysian Manufacturing Industry. *Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences, Vol. 8 (1)*, 8–15.
- Arianindita, T. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3 (2)*(ISSN 2623-2634).
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 7 (1)*(ISSN 2303-1174), 741 – 750.
- Bushiri, C. P. (2020). The Impact of Working Environment on Employees Performance: The Case of Institutr of Finance Management In Dar Es Salaam Region. *Journal University of Tanzania*.
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Energizer Indonesia. *Jurnal Arastirma, Vol. 2 (1)*, 140–148.
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, Vol. 1 (4)*, 725–735.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hassan, Z. (2022). Employee Job Description Through Effective Human Resource Management Practices in Maldives: Mediation Effects of Compensation and Rewards System. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*,

Vol. 18, 137–173.

- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees (Case Study of The Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hosein Palembang). *International Journal of Scientific and Research Publications*, *Vol. 9*(ISSN: 2250-3153), 1–9.
- Jayaweera, T. (2020). Impact of Work Environmental Factors and Motivation on Employee Performance: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, *Vol 10*(ISSN 1833-3850).
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (5th ed.). Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN.
- L´opez-Cabarcos, A., V´azquez-Rodríguez, P., & Quiñó'a-Piñero, L. M. (2021). An Approach to Employees' Job Performance Through Work Environmental Variables and Leadership Behaviour. *Journal of Business Research*.
- Lubis, A. P. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Studi Kasus Kantor Cabang dan Tk. 1 Medan. *Jurnal Manajemen Dan Sosial*.
- Luhur, R. Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksa PT Bank Panin, Tbk. *Jurnal OE*, *Vol 6*, 327 – 344.
- Manik, E. S. B. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karo. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Sosial*.
- Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening di PLTGU Proyek Muara Tawa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, *Vol. 5 (2)*(E-ISSN: 2622-2205).
- Mathews, C., & Khann, I. K. (2018). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, *Vol 5 (4)*(ISSN (Online): 2319-7064).
- McClelland, D. (2008). *Motivational Needs Theory*. NetMBA.com
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2018). Factors of Workplace Environment That Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies - IJIRS*, *Vol 2 (2)*(ISSN: 2226-4817).
- Ndolo, Y. (2020). Effect of Compensation on Performance of Kenya Police Service: A Case of Nairobi Country Kenya. *Journal of United States Africa International University*.
- Ningrum, A. S., Kamal, B., & Amaliyah, F. (2020). Pengaruh Kompensasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Jaya Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*.
- Nnzushi, C. (2018). The Effect of Workplace Environment on Employee Performance in The Mobile Telecommunication Firms in Nairobi City County. *Journal University of Nairobi*.
- Nzewi, H. N., Augustine, A., Mohammed, I., & Godson, O. (2020). Physical Work Environment and Employee Performance Selected Brewing Firm in Anambra State Nigeria. *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa (JGGSDA), Vol 4 (2)(ISSN: 2346-724X (P))*.
- Panggabean, R. K. (2021). Peranan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Coco Kenten Palembang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen, Vol. 2 (2)(ISSN: 2655-9501), 9–26*.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal., J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Ratnasari, N. T., Survival, & Hermawati, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur). *Sustainability Journal, Vol. 1 (9), 1–14*.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik, Vol. 9 (2)(ISSN: 1215-9671)*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Management (Edisi 12)*. Pearson Education Limited.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Management & Business, ISSN: 2598-831X*.
- Schultz, D., & Schultz, S. . (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sultan, I. F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) Pada Nipah Mall Makassar. *Yume Journal of Management, Vol. 4 (2)(ISSN: 2614-851X), 340 – 354*.

- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Murni Rasa Bogor. *Jurnal Arastirma, Vol. 1 (2)*, 326–335.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 58*.
- Taiwo, A. S. (2020). The Influence of Work Environment on Employee Performance: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management, Vol 4 (3)*(ISSN 1993-8233).
- Touma, J. (2022). Performance Appraisal Effect on Compensation. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies, Vol. 10*, 1–12.
- Ybnu, M., & Nasirin, C. (2021). Effect of Career Development and Compensation on Work Commitment and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitration Dan Pelayanan Publik, Vol. 9 (2)*(ISSN: 1215-9671).
- Yusof, J., Adibah, F., Hilmiah, & Norazmi, M. (2021). Elements of Work Environment In The Construct Of Special Education Teacher Workload In Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education, Vol. 12*.