# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) ULTG PALEMBANG

**TESIS**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Magister Manajemen


**Disusun Oleh :**

Nama : Afriandika Brillian Dianta

NPM : 194141001

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


**PROGRAM PASCASARJANA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

**TAHUN 2020**

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) ULTG PALEMBANG

**Nama : Afriandika Brillian Dianta**

**NPM : 194141001**

Menyetujui :

| | |
|---|---|
| Palembang, 1 Agustus 2020 | Palembang, 1 Agustus 2020 |
| Pembimbing I | Pembimbing II |
| Prof.Dr.Ir.H.Edizal AE,MS | Dr.Hj.Tri Suyantiningsih, SE., MM |

Palembang, 1 Agustus 2020

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana

Program Studi Magister Manajemen

Universitas Tridinanti Palembang

Dr.Hj.Tri Suyantiningsih, SE., MM

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) ULTG PALEMBANG

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis

Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen

Universitas Tridinanti Palembang

**Nama : Afriandika Brillian Dianta**

**NPM : 194141001**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

| Ketua Penguji : | Tanggal | Tanda Tangan |
|---|---|---|
| Prof.Dr.Ir.H. Edizal.AE.MS | 12/9/20 | |
| **Anggota Penguji :** | | |
| Dr.Djatmiko Noviantoro,SE.MM | 12/9/20 | |

Palembang, 14 September 2020

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana

Program Studi Magister Manajemen

Universitas Tridinanti Palembang

Dr.Hj.Tri Suyantiningsih, SE., MM

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AFRIANDIKA BRILLIAN DIANTA

Npm : 194141001

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT PLN (Persero) ULTG Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pematalan skripsi dan konsekuensinya.

Palembang, 28 Agustus 2020

METERAI TEMPEL

78C8AAHF651450901

6000

ENAM RIBU RUPIAH

AFRIANDIKA BRILLIAN DIANTA

# ABSTRAK

## PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) ULTG PALEMBANG

**Oleh:**
*Afriandika Brillian Dianta, Edizal AE.*
*Tri Suyatiningsih*

Karyawan merupakan salah satu SDM yang berada di Perusahaan. Kinerja karyawan di Perusahaan mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan harus benar-benar kompeten dibidangnya dan karyawan juga harus mampu mengabdi secara optimal. Kinerja seseorang yang baik dapat dipengaruhi oleh Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Disiplin kerja sebagai variable intervening di PT.PLN (Persero) ULTG Palembang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel responden 65 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier ganda, korelasi ganda, dan koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja di PT.PLN (Persero) ULTG Palembang. Dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi menyatakan bahwa Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja. Adapun dilihat dari pengaruh secara parsial atau individu, variabel Karakteristik individu memberikan pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja, sedangkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

# ABSTRACT

## PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) ULTG PALEMBANG

**By:**
*Afriandika Brillian Dianta, Edizal AE.*
*Tri Suyatiningsih*

Employees are one of the human resources in the Company. Employee performance in the Company has an important role in achieving company goals. Employees must be truly competent in their fields and employees must also be able to serve optimally. A person's good performance can be influenced by individual characteristics and work environment. This study aims to determine how much influence individual characteristics and work environment have on employee performance with work discipline as an intervening variable at PT. PLN (Persero) ULTG Palembang either partially or simultaneously. The research method used is descriptive and verification with a sample of 65 employees as respondents. The data collection techniques used were interviews, observation, questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression, multiple correlation, and the coefficient of determination, and hypothesis testing.

Based on the results of the study shows that simultaneously individual characteristics and work environment have a positive and significant effect on employee performance with work discipline at PT PLN (Persero) ULTG Palembang. Judging from the results of the coefficient of determination analysis states that individual characteristics and work environment have a significant positive effect on employee performance with work discipline. As seen from the effect partially or individually, individual Characteristics variables have a smaller effect on employee performance with work discipline, while the Work Environment has a greater influence on employee performance with work discipline.

Keywords: Individual Characteristics, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

# KATA PENGANTAR

Puji Syukur diucapkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat-Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada PT. PLN (Persero) ULTG Palembang. Hasil Penelitian diharapkan dapat berguna bagi peningkatan kinerja dan disiplin kerja PT.PLN (Persero) ULTG Palembang di masa depan.

Pada Kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Prof. H.Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Dr.Ir.Hj Manisah, MP.
3. Direktur Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Dr.Hj. Tri Suyatiningsih, SE.MM. , Beserta Staff.
4. Komisi Pembimbing Tesis yaitu Bapak Prof.Dr.Ir.H. Edizal AE, MS sebagai Pembimbing I, Ibu Dr.Hj Tri Suyatiningsih, SE., MM sebagai Pembimbing II.
5. Direksi dan Karyawan tempat penelitian.
6. Seluruh keluarga terutama ayah, ibu dan kawan-kawan PT PLN (Persero) UPT Palembang yang telah memberikan dorongan moril maupun material.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian tesis ini. Mudah-mudahan Allah SWT membalas semua budi baik yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan penelitian dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan penelitian tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca.

Palembang, 28 Agustus 2020

Afriandika Brillian Dianta

# DAFTAR ISI

**HALAMAN**

**Halaman Persetujuan Pembimbing** ..... **i**
**Halaman Persetujuan Penguji** ..... **ii**
**Abstrak Bahasa Indonesia** ..... **iii**
**Abstrak Bahasa Inggris** ..... **iv**
**Kata Pengantar** ..... **v**
**Daftar Isi** ..... **vi**
**Daftar Tabel** ..... **viii**
**Daftar Gambar** ..... **ix**

I. **PENDAHULUAN** ..... 1
A. Latar Belakang Masalah ..... 1
B. Identifikasi Masalah ..... 4
C. Batasan Masalah ..... 5
D. Rumusan Masalah ..... 5
E. Tujuan Penelitian ..... 6
F. Manfaat Penelitian ..... 7
II. **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN** ..... 8
A. Kajian Pustaka ..... 8
1. Kinerja Pegawai ..... 8
2. Disiplin Kerja ..... 13
3. Karakteristik Individu ..... 18
4. Lingkungan Kerja ..... 22
B. Hasil Penelitian yang Relevan ..... 27
C. Kerangka Berfikir ..... 30
D. Hipotesis Penelitian ..... 31
III. **METODOLOGI PENELITIAN** ..... 33
a. Tempat dan Waktu Penelitian ..... 33
b. Desain Penelitian ..... 34
c. Populasi dan Sampel ..... 35
d. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data ..... 35
e. Variabel Penelitian ..... 36
f. Definisi Operasional ..... 37
g. Instrument Penelitian ..... 41
h. Teknik Analisis Data ..... 43
IV. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** ..... 48
A. Deskripsi Objek Penelitian ..... 48
B. Analisa Data Pengujian *Outer* Model ..... 55
1. Uji Convergent Validity ..... 56
a. Uji Convergent Validity Setelah Modifikasi ..... 60
b. Uji Average Varience Extracted ..... 61

c. Uji Discriminant Validity ..... 62
d. Uji Composite Realibility ..... 65
e. Uji Cronbach Alpha ..... 65
f. Model Struktural/inner Model ..... 66
C. Pengujian Hipotesis ..... 67
a. Uji Hipotesis ..... 67
D. Pembahasan Hasil ..... 71

**V. KESIMPULAN DAN SARAN** ..... 76
A. Kesimpulan ..... 76
B. Sarana ..... 76

**DAFTAR PUSTAKA** ..... 78

**LAMPIRAN** ..... 82

**RIWAYAT HIDUP** ..... 97

# DAFTAR TABEL

**TABEL** **HALAMAN**

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan ..... 28**
**Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan ..... 33**
**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel ..... 37**
**Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin ..... 49**
**Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan ..... 50**
**Tabel 4.3 Usia dan Status Pegawai ..... 50**
**Tabel 4.4 Mas Kerja Pegawai ..... 51**
**Tabel 4.5 Fasilitas Fisik ..... 52**
**Tabel 4.6 Fasilitas Non Fisik ..... 52**
**Tabel 4.7 Tingkat Absensi Pegawai ..... 54**
**Tabel 4.8 Nilai Average Variance Extracted (AVE) ..... 61**
**Tabel 4.9 Loading Factor Model Final ..... 63**
**Tabel 4.10 Discriminant Validity ..... 64**
**Tabel 4.11 Nilai Composite Reliability ..... 65**
**Tabel 4.12 Croach Alpha ..... 66**
**Tabel 4.13 R-Square & R-Square adjusted ..... 66**
**Tabel 4.14 Hasil Path Coeffisient ..... 69**
**Tabel 4.15 Spesific Indirect effects ..... 69**

# DAFTAR GAMBAR

**GAMBAR** **HALAMAN**

**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir ..... 31**
**Gambar 4.1 Model SmartPLS 1 ..... 56**
**Gambar 4.2 Output XI (karakteristik Individu) ..... 57**
**Gambar 4.3 Output X2 (Lingkungan Kerja) ..... 58**
**Gambar 4.4 Output X3 (Disiplin Kerja)..... 59**
**Gambar 4.5 Output X4 (Kinerja Karyawan)..... 59**
**Gambar 4.6 Full/Final Model Smart PLS ..... 60**
**Gambar 4.7 Average Varience Extracted setelah modifikasi (AVE)..... 62**
**Gambar 4.8 Full Model Setelah Bootstrapping ..... 68**

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia atau Manajemen SDM adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang penting untuk menunjang aktivitas, kelangsungan, dan keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia yang biasanya disebut pegawai/karyawan memiliki potensi yang positif terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan apabila dikelola dengan benar. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat menurut Malayu Hasibuan (2019).

Pendekatan SDM berarti semua dan setiap perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja *(Quality of work life)* di dalam lingkungan kerjanya agar SDM di lingkungan kerja menjadi kompetitif. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga harus mengetahui karakteristik individu

masing-masing karyawan guna meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki keinginan yang kuat untuk berkembang dan maju merupakan salah satu dari orang yang memahami tanggungjawab yang diberikan kepadanya, mengetahui berbagai tugas yang dilakukan, mendapatkan informasi dan pengetahuan akan hasil kerja yang didapatkan, serta mengetahui manfaat yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan. Hal – hal tersebut merupakan ciri – ciri dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006).

Menurut Riani (2012) mengemukakan bahwa *job performance* atau Kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas,atau dengan kata lain kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa : “ Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu “. Kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas

penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, dan semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka akan semakin besar pula kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Selain Karakteristik individu dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja juga mempunyai faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai. Ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja (Alwi Syafaruddin, 2002).

Keberlangsungan operasional PT PLN (Persero) ULTG Palembang tidak lepas dari peran SDM nya itu sendiri. Kinerja SDM akan sangat mempengaruhi jalannya kegiatan PT PLN (Persero) ULTG Palembang sebagai sebuah perusahaan listrik karena produksi sebuah perusahaan listrik merupakan proses yang kompleks

dan membutuhkan SDM yang aktif dan tidak sedikit jumlahnya demi memenuhi ekspektasi masyarakat yang memerlukannya. Menurunnya suatu Kinerja Karyawan yakni dapat dipengaruhi beberapa faktor yakni terhadap lingkungan kerja , hubungan kerja dan masih banyak terdapat faktor faktor external lainnya, dengan ini peneliti akan meneliti hasil dari kinerja karyawan apakah dapat didapatkan secara signifikan positif terhadap disiplin kerja dengan indikator variabel Karakteristik Individu dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **"PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (Persero) ULTG PALEMBANG".**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor, sehingga dengan demikian dalam bagian ini dikemukakan beberapa identifikasi masalah dari berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Palembang adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu yang ada di lingkungan kantor di rasakan masih kurang.
2. Lingkungan kerja juga masih kurang yang di rasakan oleh karyawan.
3. Disiplin pegawai masih kurang maksimal ini bisa dilihat dengan adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan.

4. Kinerja pegawai juga masih belum maksimal karena terdapat beberapa karyawan yang kurang berinisiatif dalam melakukan pekerjaannya
5. Masih adanya pegawai yang mengerjakan pekerjaan yang bukan bagian dari pekerjaannya, dikarenakan masih ada karyawan yang kadang tidak masuk.
6. Tidak adanya pegawai yang bertanggung jawab khusus dengan satu pekerjaan
7. Kinerja pegawai juga belum maksimal oleh karena itu pegawai kurang memiliki rasa ingin menduduki karier yang lebih tinggi.

## 1.3 Batasan Masalah

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Serta Displin sebagai variabel intervening.

## 1.4 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Karakteristik terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palembang?
2. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palembang?
3. Adakah pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palembang?
4. Adakah pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palembang?

5. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palembang?
6. Adakah pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin kerja PT PLN (Persero) ULTG Palembang ?
7. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja PT PLN (Persero) ULTG Palembang ?

## 1.5 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Mengetahui pengaruh Karakteristik terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palembang.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palembang.
3. Mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palembang.
4. Mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palembang.
5. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palembang.
6. Mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin kerja PT PLN (Persero) ULTG Palembang.
7. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja PT PLN (Persero) ULTG Palembang.

## 1.6 Manfaat penelitian

Berikut ini adalah manfaat dari penelitian :

1. Bagi PT. PLN (Persero) ULTG Palembang

   Sebagai bahan pertimbangan dan bahan informasi pihak manajemen perusahaan untuk pengambilan keputusan selanjutnya dalam rangka pencapaian tujuan dan juga sebagai penilaian kinerja karyawan perusahaan sehingga dapat menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja terutama menjaga kesehatan perusahaan dan sebagai acuan referensi informasi dalam kebijakan bidang operasional perusahaan berjalan optimal.

2. Bagi Akademik

   Dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam menambah wacana pengetahuan khususnya yang berhubungan dalam bidang sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA


Abdillah., W dan Jogiyanto. 2009. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis* . Penerbit Andi: Yogyakarta. Hal 262

Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

Ariani, N.A. & Susanti. 2015. *Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Financial Literacy Mahasiswa Angkatan 2012*. Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK), Vo.3, No 2

Alwi Syafaruddi. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia strategi keunggulan kompetitif*, Yogyakarta; BPFE Yogyakarta,.

Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media

Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia – Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.

Diana Angelica 2008, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Jakarta: Salemba Empat

Gibson. 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Jakarta : Airlangga

Ghazali, Iman. 2014 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS*). Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Griffin.2014*Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat

Fakultas, Ekonomi. (2019). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Universitas PGRI Palembang.

Handoko. 2017.*Manajemen Sember Daya Manusia.*Bandung :Bumi Aksara

Hasibuan. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta Bumi Aksara

Herzberg, Frederick. 2011, *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector*. Sunway University Malaysia

Hidayat dan Cavorina. 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing*

Husein. 2010 *Desain Penelitian Manajemen SDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Rajawali Pers

Hurriyati, Ratih 2005, *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*, Bandung Alfabeta

Jex, Steve M. 2002. *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons

Kalnadi, D. 2013. *Pengukuran Penerimaan dan Penggunaan Teknologi Pada UMKM Dengan Menggunakan Metode UTAUT*. Jurusan Adm.Bisnis, Fakultas ISIP, Universitas Lampung

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik).* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta :PT Raja Grafindo Persada

Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfbeta

Peoni, H. 2014. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 3(001)

Prasetyo. 2005 *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan.* BPFE,Yogyakarta.

Priyatno, Dwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis.*Yogyakarta: Andi Offset

Robbins. 2014 *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. INDEKS

Riani, Asri Laksmi, *Budaya Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011.

Rivai, Veithzal. 2015. Cetakan ke-7. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Jakarta:Mandar Maju

Siswanto. 2012 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuallitatif dan R & D. Cetakan ke-25.* Bandung: CV Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Supriyanto. 2019 *Metodologi Penelitian MSDM, Teori, Kuesioner dan Analisis Data Cetakan Kedua*. UIN-MALIKI : Press Malang

Setiawan. 2014 *MSDM Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivutas. Platinum Pengaruh Kompensasi*

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT Bumi Aksar

Sutrisno. 2019 Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Kencana. Jakarta

Suyantiningsih, Tri. Mikial Msy. *Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana MM UTP*. Palembang : UNSRI PRESS

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2016 *Manajemen Kinerja Edisi Kelima Cetakan Kedua*. Jakarta : PT. Grafindo Persada

**JURNAL**

Agustya hariska nisakurohma, Bambang swasto sunuharyo. (2018) *pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)*. Jurnal adminstrasi bisnis (JAB) vol.61 No. 3 Agustus 2018

Ika Fuji Anggrainy, Nurdasila Darsono, T.Roli Ilhamsyah Putra. (2018) *Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegaawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh*. Jurnal Magister Manajmen Fakultas Ekobis Unsyiah Vol. 2 No. 1 Januari

Mauledy ahmad. (2019) *pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pt. cassia coop sungai penuh*. Jurnal benefita 4(2) Juli 2019.

Rahmat Hidayat, Anna Cavorina.(2017) *pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt cladtek bi metal manufacturing.* Jurnal Adminstrasi Bisnis terapan politeknik negeri batam.

Sigit Indrawijaya, Rosi. (2014) *Analisis Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII,1 Kabupaten Sorolangun.* Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan Vol. 3 No. 3.

Tri Budi Marwanto, Riyadi Nugroho. (2014) *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur*. Jmm17 ; Jurnal Ilmu Ekonomis dan Manajemen Vol. 1 No. 1 April

Wenty Febrianti, Lela Nurlela Wati. (2020) *Pengaruh Kompensasi terhadap Etos Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Retailindo.* Jurnal Ekobis, Vol. 10 No. 1