

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, PENEMPATAN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN  
(Persero) UNIT PELAKSANA PROYEK  
SUMATERA BAGIAN SELATAN 1**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan oleh :**

**SHERLY NINGSIH ROSADI**

**NPM. 1801110531**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SHERLY NINGSIH ROSADI  
Nomor Pokok/NIM : 1801110531  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Sumatera Bagian Selatan 1

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 12 April 2022 ..... Pembimbing I : Lusia Nargis, SE.M.si.

NIDN : 0222036101

Tanggal 12 April 2022 ..... Pembimbing II : Salman, SE, Mp.

NIDN : 0201085741

183 / PS / DFE / 22

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS

NIDN: 0205026401

Tanggal : 12 April 2022 .....

Ketua Program Studi

Mariyam Zanariah, SE., MM.

NIDN. 0222096301

Tanggal : 12 April 2022 .....

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SHERLY NINGSIH ROSADI  
Nomor Pokok/NIM : 1801110531  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/ Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Sumatera Bagian Selatan 1

Penguji Skripsi:

Tanggal 12 April 2022..... Ketua Penguji : Lusia Nargis, SE.M.si.  
NIDN : 0222036101

Tanggal 12 April 2022..... Penguji I : Salman, SE, Mp.  
NIDN : 0201085741

Tanggal 12 April 2022..... Penguji II : Kamariah, SE.,M.M.  
NIDN : 0221075802

183 / PS / DFE / 22

Mengesahkan,



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Msy. Mikial, S.E.M.Si.Ak.CA.CSRS.

NIDN : 0205026401

Tanggal : 12 April 2022.....

Ketua Program Studi Manajemen

Mariyam Zanariah, S.E., M.M.

NIDN : 0222096301

Tanggal : 12 April 2022.....

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sherly Ningsih Rosadi

Nomor Pokok : 1801110531

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022

Penulis



Sherly Ningsih Rosadi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan Penelitian .....	14
1.4 Manfaat Penelitian .....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	16
2.1.1 Pengertian Motivasi .....	16
2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	17
2.1.3 Jenis – Jenis Motivasi Kerja.....	18
2.1.4 Metode – metode motivasi kerja .....	19
2.1.5 Model – Model motivasi kerja .....	19
2.1.6 Proses terjadinya motivasi .....	21
2.1.7 Indikator motivasi kerja .....	21
2.1.8 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	22

2.2	Pengertian Kompensasi .....	24
2.2.1	Penggolongan kompensasi .....	25
2.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	27
2.2.3	Tujuan Kompensasi .....	30
2.2.4	Sistem pemberian kompensasi .....	31
2.2.5	Kebijakan Dalam Pemberian Kompensasi .....	32
2.2.6	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .....	33
2.2.7	Indikator pemberian kompensasi .....	34
2.3	Pengertian Penempatan kerja .....	36
2.3.1	Bentuk Penempatan Kerja Karyawan .....	38
2.3.2	Indikator Penempatan Karyawan .....	39
2.3.3	Prinsip Penempatan kerja karyawan .....	42
2.3.4	Faktor Penempatan kerja karyawan .....	44
2.4	Lingkungan Kerja .....	45
2.4.1	Indikator Lingkungan Kerja .....	47
2.4.2	Pengertian kinerja karyawan .....	48
2.4.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	49
2.4.4	Indikator-indikator kinerja karyawan .....	50
2.5	Penelitian Lain Yang Relevan .....	52
2.6	Kerangka Berfikir .....	53
2.7	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan .....	55
2.8	Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan .....	56
2.9	Hubungan Penempatan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	57
2.10	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	58
2.11	Hipotesis .....	59

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	60
3.1.1	Tempat Penelitian.....	60
3.1.2	Waktu Penelitian.....	61
3.2	Sumber dan teknik pengumpulan data.....	61
3.2.1	Sumber data.....	61
3.2.2	Teknik pengumpulan data.....	61
3.3	Populasi, Sampel dan teknik sampling.....	62
3.3.1	Populasi.....	62
3.3.2	Sampel dan teknik sampling.....	63
3.4	Rancangan Penelitian.....	64
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	65
3.6	Instrumen Penelitian.....	67
3.7	Uji Instrumen.....	67
3.7.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	68
3.8.1	Uji Normalitas.....	69
3.9	Metode analisis data.....	69
3.9.1	Analisis Kualitatif.....	70
3.9.2	Analisi Kuantitatif.....	70
3.10	Teknik Analisis data.....	70
3.10.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
3.10.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	71
3.10.3	Analisis Korelasi Determinasi ( $R^2$ ).....	72
3.11	Uji Hipotesis.....	73
3.11.1	Uji F (Uji Secara Simultan).....	73
3.11.2	Uji t (Uji Secara Parsial).....	74

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	76
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	76
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	78
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	79
4.1.4	Deskripsi Jabatan Perusahaan .....	80
4.2	Hasil Penelitian .....	82
4.2.1	Karakteristik Responden .....	82
4.2.2	Hasil Uji Intstrumen .....	85
4.2.3	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	94
4.3	Pembahasan .....	103
4.3.1	Pengaruh $X_1, X_2, X_3, X_4$ Terhadap Y .....	103

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpualan .....	104
5.2	Saran .....	106

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>108</b>
----------------------------	------------

## ABSTRAK

**SHERLY NINGSIH ROSADI “PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UPP SUMBAGSEL 1”. DIBAWAH BIMBINGAN IBU LUSIA NARGIS, SE, M.SI DAN BAPAK SALMAN, SE, Mp.**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Penempatan Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPP Sumbagsel 1 sebanyak 39 responden. Data yang dikumpulkan adalah data primer yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda yang sudah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik. Dari hasil penelitian menggunakan Analisis Regresi Berganda menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Motivasi, Kompensasi, Penempatan Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPP Sumbagsel 1 yaitu  $Y = 7,009 + 0,489X_1 + (-0,081)X_2 + 0,391X_3 + 0,016 X_4 + e$ . Secara simultan ada pengaruh Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Penempatan Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari uji F (ANOVA) dapat diperoleh F hitung sebesar 11,181 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari ( $\alpha$ ) 0,05. Hasil uji t Signifikan pengaruh dari hasil uji t (secara parsial) dapat dilihat bahwa nilai uji t matrik sebesar 2,777 dengan t sig 0,008 ini lebih kecil < 0,05. ini berarti variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, dapat dilihat bahwa t matrik sebesar -0,541 dan t sig sebesar 0,592 Karena t (sig) > 0,05 maka kesimpulan menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$ . Dari taraf signifikansi tersebut berarti t (sig) > 0,05 yang berarti variabel Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa dapat dilihat bahwa t matrik 0,179 dan t sig 0,859 Karena t (sig) > 0,05 maka kesimpulan menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$ . Dari taraf signifikansi tersebut berarti t (sig) > 0,05 yang berarti variabel Penempatan (X3) kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, dapat dilihat bahwa nilai t matrik 2,100 dan nilai t sig 0,043. Karena t (sig) < 0,05 maka kesimpulan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dari taraf signifikansi tersebut berarti t (sig) < 0,05 yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,568 (56,8%). Ini berarti Motivasi Kerja, Kompensasi, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,568 atau 56,8% sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

*Kata kunci : Motivasi, Kompensasi, Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan dapat beroperasi dengan baik apabila mampu mengkombinasikan antara sumber daya yang ada, dengan demikian Perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa yang dapat di pasarkan, sumber daya tersebut dapat berupa manusia, modal, dan mesin, yang di miliki dan di jalankan oleh sebuah perusahaan maka perusahaan itu akan mudah untuk mencapai tujuannya, dalam kaitannya sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya merupakan sumber energy, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan , dan tindakan.

Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan , dan sumber daya teknologi. ( Wirawan: 2012 ). Untuk dapat memberikan tenaga yang professional, kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja pegawai yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

Kompensasi merupakan cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja dan motivasi pegawai. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Rahmawati: 2007). Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap prestasi kerja pegawai, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap pegawai cukup adil, akan mendorong pegawai lebih baik dalam pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang di berikan oleh perusahaan. Selanjutnya tugas lain dari seorang manajer adalah memotivasi pegawai agar setiap pegawai yang ada di perusahaan memiliki kinerja yang baik.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang mempunyai peran penting dalam peningkatan produktivitas kerja sudah pasti memiliki tujuan dan harapan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukannya dorongan, baik yang berasal dari pegawai itu sendiri maupun dari luar. Dorongan yang dimaksud disini ialah motivasi. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kalau diibaratkan seperti otak dalam manusia, tanpa otak kita tidak akan bisa melakukan apa-apa, jadi tanpa motivasi kita tidak akan mempunyai semangat untuk melakukan sesuatu, oleh karena itu, jika motivasi dalam diri tidak terwujud, maka kita tidak akan semangat dalam menjalankan pekerjaan.

Motivasi atau minat memiliki hubungan erat dengan emosi. Minat akan cenderung menurun kekuatannya apabila sudah terpenuhi atau terhambat. Pemuasan terhadap suatu kebutuhan mungkin terhambat dan orang itu kemudian

putus asa (frustasi). Untuk mengatasi hal tersebut manajer perlu memberikan perhatian khusus untuk mengatasi menurunnya motivasi kerja pegawai karena akan berpengaruh terhadap produktivitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang. Dorongan itu timbul di karenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Sesuai dengan apa yang dikemukakan Mangkunegara,( 2013), bahwa kebutuhan merupakan fundemen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengetahui apa kebutuhannya. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Begitu pula sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku rasa bahagia sebagai rasa puasny.

Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif.

Pegawai dituntut untuk selalu bekerja dengan kinerja yang tinggi. harus termotivasi, sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya tidak terkesan lamban, malas dan ogah-ogahan. Motivasi kerja bagi pegawai diperlukan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan terhadap perusahaan. Pegawai disamping memiliki motivasi kerja yang tinggi dituntut pula untuk selalu meningkatkan kualitas mutu pekerjaan, karena itu sangat diperlukan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, agar dapat mengimbangi tuntutan dan kemajuan teknologi. Pelatihan kerja adalah salah satu variabel yang cukup penting dalam pelaksanaan tugas. Agar pegawai dapat memberikan serta meningkatkan kualitas dirinya, maka pegawai harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Berkaitan dengan motivasi ini, Wibowo (2016) berpendapat bahwa: "Dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan."

Motivasi juga diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kalau diibaratkan seperti otak dalam manusia, tanpa otak kita tidak akan bisa melakukan apa-apa, jadi tanpa motivasi kita tidak akan mempunyai semangat untuk melakukan sesuatu, oleh karena itu, jika motivasi dalam diri tidak terwujud, maka kita tidak akan semangat dalam menjalankan pekerjaan.

Motivasi atau minat memiliki hubungan erat dengan emosi. Motivasi akan cenderung menurun kekuatannya apabila sudah terpenuhi atau terhambat. Pemuasan terhadap suatu kebutuhan mungkin terhambat dan orang itu kemudian putus asa (frustasi). Untuk mengatasi hal tersebut manajer perlu memberikan perhatian khusus untuk mengatasi menurunnya motivasi kerja pegawai karena akan

berpengaruh terhadap produktivitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Demi meningkatkan tujuan perusahaan maka perusahaan harus meningkatkan produktivitasnya dengan cara perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan pegawai mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industry, tetapi pada dasarnya adanya dugaan, ketidakadilan, dalam memberikan upah atau gaji, merupakan sumber ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan sangat rendah dari pegawai itu sendiri.

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan

pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai.

Sebagai perusahaan yang memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas pegawainya sudah sepantasnya ada kompensasi yang diberikan terhadap pegawai untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja pegawai agar bisa bekerja secara professional. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan kantor agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan, dan tentunya kompensasi ini mengembangkan kompetensi pegawai dan juga memenuhi kebutuhan pegawai, hal ini juga menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai perhatian terhadap pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawainya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap pegawai dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka pegawai tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Handoko (2000) menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi pegawai. Apabila

kompensasi yang diberikan sesuai, pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Handoko (1996) dalam Yoyok (2005) menyatakan bahwa apabila pegawai memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan Kepuasan Kerja akan turun secara dramatis. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi pegawai maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya

memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap pegawai yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar pegawai tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Seperti yang dikatakan Simamora (2004), sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi pegawai. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan pegawai, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila pegawai perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka pegawai akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja pegawai.

Menurut teori Maslow tentang lima tingkat kebutuhan, kompensasi merupakan dasar dari lima tingkat kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yaitu *self-actualization* (aktualisasi diri). Kompensasi merupakan kebutuhan utama yang menjadi penghubung terpenuhinya

kebutuhan-kebutuhan selanjutnya. Kompensasi tidak hanya untuk memuaskan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Hal ini berarti, kompensasi juga mempunyai hubungan langsung terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya juga akan mempengaruhi komitmen organisasi.

Selain membahas kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya terdapat faktor lain yang menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu penempatan pegawai. Penempatan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut (Hasibuan:2009). Penerapan sistem penempatan kerja pegawai adalah hak progresif oleh perusahaan dan tentunya dengan standar yang berprogress, penerapan ini akan berfungsi menyalurkan keahlian pegawai yang sesuai dengan jabatan yang diperoleh.

Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi pegawai.

Pelaksanaan sistem penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan pegawai yang tepat, maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan. Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal. Dengan kata lain penempatan kedudukan pegawai harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya. Dalam penempatan pegawai sebaiknya selalu memperhatikan prinsip *the right man in the right place and the right man behind right job*. Hal ini penting mengingat penempatan pegawai pada suatu kedudukan akan mempengaruhi terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Penempatan pegawai menurut Gomes (1997) adalah salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat atau tidak seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada posisi penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka akan dengan sendirinya berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2007) penempatan pegawai tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.

Jadi penempatan dapat dikatakan ideal dan benar jika penempatan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan sesuai dengan apa yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal dikarenakan penempatan berkaitan dengan penyesuaian

kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya di instansi tersebut.

Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktepatan dalam hal ini bisa berakibat pada rendahnya prestasi kerja dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi pegawai dalam instansi ini. Salah satu cara efektif yang sering digunakan dalam penempatan pegawai baru adalah dengan cara orientasi. Program orientasi dimaksudkan untuk mensosialisasikan kepada pegawai baru mengenai hal-hal yang terkait dengan orientasi. Misalnya kultur atau budaya organisasi, nilai-nilai organisasi yang dianut, norma-norma yang berlaku, dan sebagainya. Program orientasi biasanya berlaku untuk jangka waktu satu sampai dengan tiga bulan dengan cara berpindah-pindah unit kerja, sehingga pada saat penempatan nanti pegawai baru sudah memahami cara bertindak dan berlaku yang dapat diterima oleh pegawai lama. Setelah melalui masa orientasi, kemudian pegawai ditempatkan sesuai dengan kebutuhan unit kerja dan kompetensi pegawai pada waktu direkrut.

Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada ditempat kerja yang dapat mendorong para pegawai untuk melakukan kegiatan yang diberikan oleh pemimpinnya dengan baik. Setiap pemimpin yang baik akan mengontrol, mengarahkan, dan terus simpati terhadap situasi kerja pegawainya, baik secara lahiriah maupun batiniah, sehingga pegawai merasa nyaman dan semakin semangat dalam bekerja. Hal inilah yang disebut dengan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat

sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Chandraningtyias,dkk: 2015)

Kinerja pegawai dilihat masyarakat sebagai sorotan yang akan dinilai sebagai hal yang penting bagi masyarakat apakah pegawai tersebut sudah profesional atau layak ditempatkan di instansi pemerintah atau tidak sebagaimana disebutkan Indrawati (2013), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kemampuan kinerja sangat diperlukan seperti yang tertera dalam jurnal Trisnanto T & Adiwijaya (2012) dimana responden mengaku senang dalam hal pengelolaan yang berdampak bahwa kinerja berpengaruh positif pada kepuasan masyarakat. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Yang jelas disini Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Noor : 2016). Setiap pegawai

dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kinerja dipengaruhi berbagai faktor yaitu keyakinan diri, lingkungan kerja, penghargaan dari atasan, motivasi kerja dan karakteristik pekerjaan (Chrishti,2010).

Salah satu perusahaan yang mengharapkan seluruh pegawainya menjadi profesional dalam menjalankan tugasnya sehari-hari adalah PT. PLN (Persero). PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan. Keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. Oleh karena itu, berdasarkan wawancara pendahuluan yang penulis telah lakukan maka diperoleh fenomena kondisi yang dialami pegawai PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL memiliki hari kerja selama lima hari dalam seminggu yaitu senin-jumat. Perusahaan ini mulai bekerja pada pukul 07.30-16.00 dan waktu istirahat pada pukul 12.00-13.00, sehingga pegawai rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Hingga saat ini masih ada pegawai yang bekerja pada saat jam istirahat atau diluar jam kerja, dikarenakan masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan untuk memenuhi target perusahaan. Bahkan selain itu masih ada pegawai yang bekerja pada posisi yang sama lebih dari 5 tahun, tanpa pernah dipromosikan. Dan penempatan kerja yang jauh dari orangtua bahkan jauh dari keluarga adalah hal dlematis yang dialami oleh beberapa pegawai. Kalaupun ada pelaksanaan promosi, pegawai tersebut yang memang benar mempunyai kelebihan di ahli bidang

terutama pengalaman, prestasi kerja dan pendidikan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Intensitas pengawasan dari pimpinan yang dilakukan dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena pimpinan perusahaan mengetahui dengan baik bagaimana perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dilihat dari seberapa sering pimpinan perusahaan melakukan pengawasan, hal tersebut belum mampu mengoptimalkan kinerja pegawai. Jarangnya dilakukan pengawasan dapat menurunkan semangat pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian khususnya mengenai “PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UPP SUMBAGSEL 1”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Ada Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UPP SUMBAGSEL 1?
2. Apakah Ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UPP SUMBAGSEL 1 ?
3. Apakah Ada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UPP SUMBAGSEL 1 ?

4. Apakah Ada Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UPP SUMBAGSEL 1 ?
5. Apakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UPP SUMBAGSEL 1?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPP SUMBAGSEL 1 .
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPP SUMBAGSEL 1 .
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPP SUMBAGSEL 1.
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPP SUMBAGSEL 1 .
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPP SUMBAGSEL 1

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Penulis**

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam memahami penerapan teori yang sesungguhnya, khususnya mengenai Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Penempatan Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UPP SUMBAGSEL 1. Penelitian ini juga memberikan wawasan dan evaluasi mengenai masalah yang dihadapi perusahaan.

### **b. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan dan bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan terhadap pengembangan program perusahaan kedepannya khususnya pada PT. PLN (Persero) UPP SUMBAGSEL.

### **c. Bagi Almamater**

Sebagai bahan penambahan pengetahuan mahasiswa dan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian yang akan datang dan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arfiandy. 2018. Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.
- Chandraningtyas, I., Musadieg, M. Al, & Utami, H. N, 2015. Pengaruh *Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional ( Studi Pada Karyawan Pt . Kusuma Karya Persada Yang Outsourcing Di Pt . Sasa Inti Probolinggo )*, 32–43. Profit, 06(2), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Chrishti, Saeedul Hassan Ph. D., dkk. 2010. Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Language in India* Vol 10.
- Christomus H. Sirait (2020) “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil”, Tesis. PPs UPN “Veteran” Jakarta
- David Harly Weol, “*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*”, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, VOL. 15 No. 05
- Gomes.1997. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta:Andi Offset
- Handoko, T., Hani. (1994).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T., Hani. (2000).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II,Cetakan Keempat Bela. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T., Hani. (2001).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T., Hani. (2002).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T., Hani. (2004).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T., Hani. (2008).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ketiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husain Usman, *Manajemen (Teori, praktek, dan riset pendidikan)*, (Jakarta : Bumi Aksara.2006), h. 223
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem”. Tarakanita.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Mangkunegara, Anwar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya Offest. Bandung
- Mangkunegara, A. A. A. P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.1, ISSN 2303-1174, Hal. 45-55. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/1155811158>. Diakses 18 September 2018.
- Natasya Sumpit. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Pelaksanaan Jl Nasional XVI AMBON. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.3, ISSN 2303-1174, Hal. 45-55. HAL 3718 - 3727
- Ni Made Muliani Ayu Desi. 2016. *Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bandung*. Volume VI. No.1. ISSN : 2086-0455.
- Noor, N. N, 2016. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Pt Jasaraharja ( Persero ) Cabangjawatimur Di Surabaya )*, 31(1), 9 15. Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 31, Nomor 1, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Nursasongko, Ginanjar Sigit. 2012. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang)”. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Prof. Dr. Miftah Thoha, MPA., *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2005), h. 55-56.
- Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2012), h. 159.
- Purnomo, C. A., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin

- Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 28-35.
- Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Schuler, Randal S & Susan E. Jackson. 1997. *Strategic Theory Research*. Oxford Blackwell
- Septianto, Dwi. 2010. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang)”. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Tiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. 2006. *LPA : Manusia dan Lingkungannya Kala Plestosen di Situs patiyam, Kec. Jekulo, Kab. Kudus, Jawa Tengah*. BALAR Yogya. Yogyakarta
- Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta
- Suprayitno, dan Sukir. 2007. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 2 No. 1. Hal 23-34. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Susilaningsih, Nur. 2008. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)”. Dalam *Jurnal Excellent*, Volume 1 No. 2. Surakarta: STIE AUB Surakarta
- Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Trismanto, T., & Adiwijaya, Z, 2012. *Tata Kelola Sekolah RSBI serta Dampaknya Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Masyarakat*. *Dinamika Pendidikan*, 7 (2)
- Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 8, Issue 1, Maret 2020,
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Saleba empat : Jakarta