



## Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN UP3 Kota Kendari

<sup>1</sup> Siti Nur Azizah, <sup>2</sup> Sitti Hairani Idrus, <sup>3</sup> Nur Azizah Rasudu

<sup>1,2,3</sup> Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Halu Oleo

[azizahfitrihan03@gmail.com](mailto:azizahfitrihan03@gmail.com)

Kota Kendari, 93553, Sulawesi Tenggara, Indonesia

### Abstract

*The objective of this study is to ascertain the impact of work environment and compensation on employee performance within the organization of PT PLN Kendari City. This form of inquiry employs quantitative research methods. The participants in this research were staff members of PT. PLN Kendari city. In order to obtain the data, a saturated sample of 55 respondents was utilized. This research utilizes a questionnaire and documentation in conjunction with SPSS 25 software to conduct multiple linear regression analysis for data collection. According to the findings of this study, both compensation and the work environment have a substantial impact on employee performance. With an adjusted R-squared value of 0.683, compensation and work environment account for 68.3% of the variance. Compensation influences employee performance only partially, whereas the work environment exerts a substantial impact on employee performance in its entirety*

**Keywords:** Compensation; Work Environment; Performance

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi PT PLN Kota Kendari. Bentuk penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Kota Kendari. Untuk memperoleh data, digunakan sampel jenuh sebanyak 55 responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi bersama dengan perangkat lunak SPSS 25 untuk melakukan analisis regresi linier berganda untuk pengumpulan data. Berdasarkan hasil penelitian ini, baik kompensasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai adjusted R-squared sebesar 0,683, kompensasi dan lingkungan kerja menyumbang 68,3% dari varians. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan hanya secara parsial, sedangkan lingkungan kerja memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan

**Kata Kunci:** Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kinerja

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi menghadapi rivalitas yang ketat baik dari saingan domestik maupun internasional di era globalisasi saat ini. Untuk meraih visi misi lembaga bisnis, wajib hukumnya bagi lembaga tersebut melaksanakan berbagai tugas dengan profesional. Kinerja pekerja ialah satu dari sejumlah hal yang secara tidak langsung memengaruhi pencapaian tujuan suatu lembaga bisnis. Agar tetap kompetitif, organisasi harus memiliki personel yang berkualitas, berpengetahuan, dan berpengalaman yang berdedikasi untuk mengawasi operasi secara maksimal. Merupakan tanggung jawab setiap organisasi untuk melakukan pengelolaan potensi individu dalam hal ini pekerjaannya secara maksimal serta tepat untuk mencapai tujuannya.

Insentif bagi penerima layanan dan penyedia layanan merupakan fungsi dari kompensasi. Dalam inisiatif untuk menumbuhkan kinerja pekerja, kompensasi atau bonus merupakan faktor penentu serta pendorong yang sangat penting bagi pekerja dalam hal mencapai tujuan lembaga bisnis. Tujuan dari



remunerasi adalah untuk menumbuhkan tenaga kerja yang termotivasi dan teliti, yang pada gilirannya membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dalam hal volume produksi.

Menurut Dessler (2017:221), kompensasi adalah insentif moneter yang diberikan kepada atau terkait dengan karyawan. Selain itu, kompensasi didefinisikan oleh Sedarmayanti (2019:263) sebagai semua imbalan yang diberikan oleh mereka yang bekerja sebagai balasan atau imbalan atas usaha yang dilakukan.

Rivai (2009) mendefinisikan kompensasi sebagai remunerasi yang diterima personel atau anggota staf sebagai bonus atas apa yang telah dilakukannya bagi lembaga bisnis. Bonus yang tidak mencukupi dan berlebihan memiliki konsekuensi negatif yang pada akhirnya dapat mempengaruhi karyawan dan organisasi, seperti yang dilihat oleh entitas publik. Misalnya, remunerasi yang tidak memadai dapat membuat karyawan enggan untuk memberikan kontribusi yang berharga bagi organisasi, yang mengarah pada berkurangnya tingkat kepuasan kerja dan kemudian mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang terlalu tinggi dapat membebani organisasi dan berpotensi meningkatkan kompetensi organisasi, sehingga menimbulkan perasaan cemas, penyesalan, dan rasa tidak aman di kalangan karyawan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang menjamin kesejahteraan pemberi kerja dan karyawan dianggap efektif.

Menurut Wibowo (2019:217), kompensasi adalah nilai total dari hak-hak istimewa yang ditawarkan oleh pemberi kerja kepada karyawannya sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja mereka. Sedangkan Yani (2014) memberikan definisi kompensasi sebagai insentif langsung atau tidak langsung berbentuk uang atau non-moneter yang adil dan tidak memihak yang ditawarkan kepada individu yang bekerja sebagai hak atas kerjanya selama ini atau kontribusi mereka terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Widodo, 2016:155).

Lingkungan kerja organisasi, dengan asumsi kondusif untuk produktivitas, dapat memiliki efek yang bermakna pada kinerja pekerja. Lingkungan yang ideal, yang ditandai dengan hubungan atau ikatan yang baik antara orang yang bekerja dengan bos atau atasan, dibarengi dengan infrastruktur yang lengkap, akan berdampak baik pada semangat kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas. Tujuan bisnis adalah memperoleh remunerasi yang memadai untuk memenuhi kebutuhannya dan membangun suasana tempat kerja yang menyenangkan yang menumbuhkan lingkungan kerja yang positif di dalam institusi.

Sesuai dengan definisi yang diberikan oleh Swastha dan Sukotjo (2004:26-27), lingkungan perusahaan mencakup semua elemen eksternal yang memberikan pengaruh pada fungsi organisasi. Lingkungan kerja adalah konsep yang mencakup semua elemen eksternal yang memiliki pengaruh terhadap organisasi, individu, dan masyarakat secara keseluruhan.

Nitisemito (2000:183) menguraikan lingkungan kerja sebagai mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh perangkat dan bahan kerja di sekitar karyawan dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Isilah ini pada dasarnya mengacu pada faktor-faktor eksternal yang memiliki dampak langsung ataupun tidak kepada lembaga bisnis. Lingkungan ini berfokus pada faktor yang melingkupi ruang kerja serta memberikan dampak yang luar biasa terhadap performa mereka.

Kinerja pekerja berkaitan dengan bakat, ketabahan, dan hasil yang diidentikkan oleh seorang individu dalam melakukan tanggung jawabnya serta kewajiban profesionalnya. Kinerja ini dapat dievaluasi berdasarkan tingkat produktivitas kerja, pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, kualitas hasil kerja, dan kekompakan tim.

Mangkunegara (2000:67) menguraikan kinerja pekerja sebagai output yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas yang diraih oleh seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya. Kompensasi maupun lingkungan kerja merupakan hal oentu yang substansial dari kinerja pekerja.



Ketika pekerja diberikan kompensasi yang adil dan bekerja dalam suasana yang menyenangkan, mereka akan lebih mungkin berhasil mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Satu dari beberapa BUMN yang berfokus pada ketenagalistrikan adalah PT PLN (Persero) Kota Kendari. Oleh sebab itu, pekerja lembaga ialah asset bisnis yang sangat krusial yang wajib diperhitungkan. Faktanya, memiliki karyawan yang terampil, berpengetahuan, dan terlatih dengan baik serta dapat menjalankan perusahaan secara efisien sangat penting untuk menjamin kestabilan pasokan listrik, khususnya di Kendari. Dalam rangka meningkatkan produktivitas pekerja, PT PLN UP3 Kota Kendari telah memastikan bahwa karyawannya memiliki akses ke lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang terbaik di samping paket tunjangan yang kompetitif yang mencakup gaji, tunjangan, dan fasilitas. Tunjangan yang ditawarkan berupa tunjangan kesejahteraan dan kesehatan. Permasalahan di PT PLN UP3 Kendari adalah apakah gaji yang ditawarkan benar-benar dapat meningkatkan kinerja pekerja atau tidak.

Peneliti terdorong untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan sekitar serta remunerasi terhadap performapekerja di PT PLN UP3 Kendari, dengan memanfaatkan kerangka kerja penelitian yang menggabungkan permasalahan yang telah ditentukan. Hal tersebut dilatar belakangi untuk memastikan sejauh mana upah dan kondisi tempat kerja mempunyai pengaruh yang bermakna pada performa karyawan. Diharapkan bahwa kesimpulan dari studi yang dilakukan ini mampu memberikan sumbangsih wawasan yang tidak ternilai bagi bisnis - khususnya PT PLN UP3 Kendari - tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan ini juga bermanfaat bagi pada akademisi karena memberikan lebih banyak informasi bagi mereka yang merasa penting untuk menelaah atau meneliti lebih dalam serta bertindak sebagai referensi bagi para peneliti di masa depan yang ingin mengetahui hubungan yang sama antara gaji dan kinerja di tempat kerja.

Kompensasi merupakan semua hal yang berwujud remunerasi atau insentif bagi pekerja sebagai imbalan atas apa yang telah mereka kerjakan, menurut Gary Dessler (2007:46). Ada dua pendekatan utama untuk memfasilitasi pemberian imbalan keuangan kepada karyawan: gaji langsung dan gaji tidak langsung. Selain gaji dan kompensasi, pembayaran langsung terdiri dari komisi, insentif, dan bonus. Pembayaran dalam bentuk tunjangan, termasuk asuransi, dianggap sebagai pembayaran tidak langsung.

Sebaliknya, Rivai (2013) menguraikan empat indikator kompensasi yang berbeda, yaitu sebagai berikut:

1. Gaji adalah kompensasi moneter yang ditujukan untuk pekerja sebagai bonus atas tenaga kerja serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan lembaga bisnis. Selain itu, gaji dapat didefinisikan sebagai kompensasi periode yang diperoleh pekerja sebagai bonus atas keanggotaannya dalam organisasi.
2. Upah ialah bonus moneter eksplisit yang ditujukan bagi m pekerj asehubungan dengan waktu kerja, layanan yang diberikan, atau produk yang dihasilkan. Berbeda dengan gaji, yang relatif konstan, gaji dapat fluktuatif tergantung pada jumlah hasil kerja.
3. Insentif terdiri dari imbalan konkret yang diberikan bagi karyawan sebagai ungkapan penghargaan atas pencapaian standar kinerja yang telah ditetapkan. Insentif, khususnya kompensasi berbasis kinerja (juga disebut sebagai program berbasis kinerja) atau kompensasi berbasis kinerja, ialah wujud tambahan dari remunerasi langsung selain upah dan gaji. Insentif dirancang untuk memajukan performa serta kuantitas dalam bekerja melalui pemberian dorongan dan akuntabilitas.
4. Kompensasi tidak langsung, yang juga dikenal sebagai tunjangan, berkaitan dengan kompensasi tambahan yang diberikan kepada semua personil sesuai dengan kebijakan organisasi, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pensiun, asuransi, dan tunjangan adalah beberapa contohnya.



Seperti yang dikemukakan oleh Pratamaaji (2019:432), evaluasi kompensasi dapat dilakukan dengan mempertimbangkan empat indikator berikut:

1. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan secara periodik yang ditetapkan dalam kontrak kerja antara pemberi kerja atau perusahaan dengan karyawan.
2. Insentif adalah kompensasi tambahan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, sebagai tambahan dari gaji standar mereka, dengan tujuan untuk menginspirasi atau memotivasi mereka untuk menerapkan lebih banyak upaya dan mengejar peningkatan kinerja perusahaan yang berkelanjutan.
3. Sistem penghargaan melibatkan contoh-contoh ketika sebuah organisasi menilai kinerja stafnya untuk memberikan insentif moneter dan non-moneter secara eksplisit atau implisit.
4. Tunjangan kontinjensi yang diberikan kepada staf, termasuk tunjangan hari raya dan akses ke kendaraan perusahaan, diklasifikasikan sebagai tunjangan.

Cahyono (2015) mengutip definisi Kholil mengenai lingkungan kerja sebagai lingkungan sekitar atau area dimana karyawan menjalankan tugasnya, yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut menjalankan tugasnya. Hal ini mencakup layanan karyawan, atmosfer kerja, dan hubungan interpersonal di dalam perusahaan yang sama. Seperti yang dinyatakan oleh Robbins (dikutip dalam Polakitan et al., 2016), lingkungan terdiri dari institusi atau kekuatan eksternal yang mampu memberikan dampak pada kinerja organisasi. Lingkungan umum dan lingkungan khusus adalah dua komponen berbeda yang membentuk lingkungan.

Sunyoto (2012) menggambarkan tiga indikator signifikan yang memberikan dampak pada lingkungan organisasi:

1. Interaksi dengan yang lainnya. Satu dari sejumlah hal yang menjadi penentu kinerja karyawan yang mampu membentuk kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan ialah dengan terbangunnya korelasi yang harmonis serta kekeluargaan.
2. Lingkungan kerja, yang optimal ialah hal yang diinginkan oleh setiap karyawan dan harus mencakup fasilitas seperti pencahayaan yang memadai, keributan yang minimal, dan tempat kerja yang aman. Memaksimalkan penyediaan fasilitas karyawan ini dapat memfasilitasi upaya untuk memacu antusiasme dalam bekerja.
3. Pembentukan infrastruktur fungsional, yang menadnakan bahwa instrument yang diperlukan untuk mendorong operasi pekerjaan secara operasional baik dan terkini. Terlepas dari usianya, keberadaan fasilitas kerja yang lengkap berkontribusi pada efektivitas proses kerja.

Prestasi atau kinerja didefinisikan oleh Rivai (2018:151) sebagai hasil kerja individu yang dimanifestasikan melalui perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan selama pelaksanaan tugas yang diberikan; dengan demikian, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan bantuan personel yang sangat produktif. Indikator kinerja adalah sebagai berikut, seperti yang didefinisikan oleh Mangkunegara (2013):

1. Kualitas mengacu pada output yang dihasilkan oleh personel yang selaras dengan kriteria yang telah ditetapkan.
2. Jumlah hari kerja setiap karyawan merupakan kuantitas. Kuantitas kerja karyawan ditentukan oleh kecepatan kerja mereka.
3. Pelaksanaan tugas menunjukkan sejauh mana anggota staf mampu melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara yang sesuai, atau tidak adanya kesalahan..

### **Penelitian Terdahulu**

1. Sebuah penelitian yang dilakukan pada tahun 2023 oleh Ignatius Capestrano Dionisius, Agung Wahyu Handaru, dan Christian Wiradendi Wolor menyelidiki dampak dari pemberian bonus



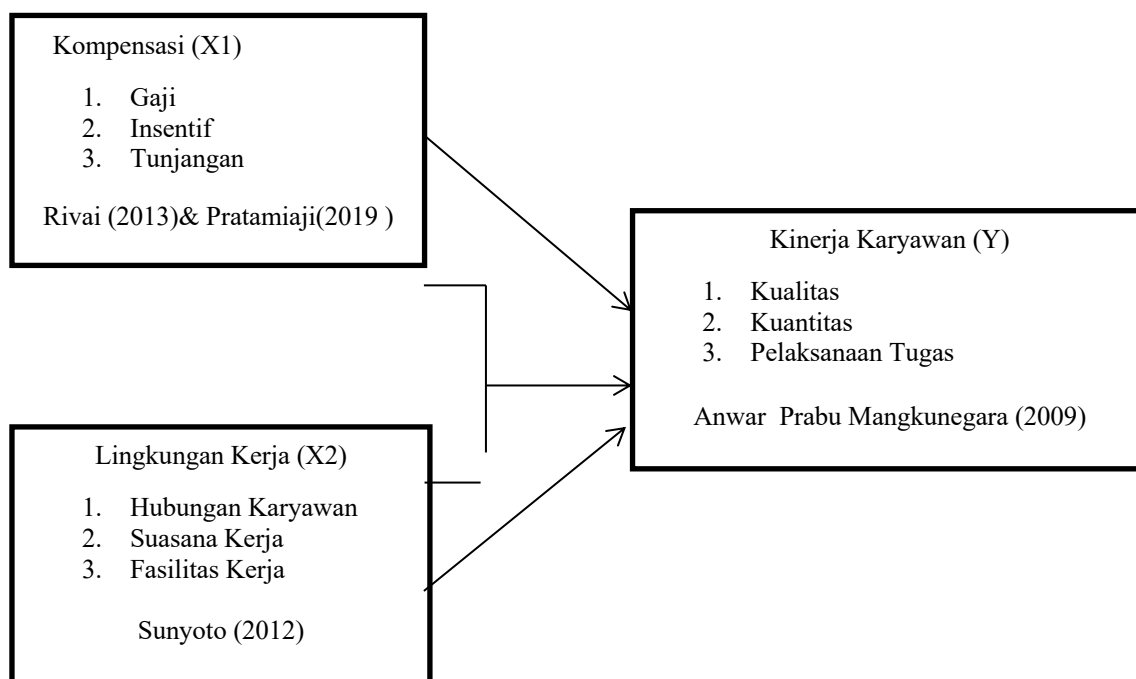
serta situasi tempat kerja di PT X bagi kinerja pekerjanya. Temuannya mengungkapkan bahwa dari 110 partisipan, 110 orang adalah karyawan PT X. Karena tindakan ini akan berdampak positif pada karyawan, tampaknya PT X harus mempertimbangkan untuk memberikan kompensasi dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja bagi 110 pekerja. Oleh sebab itu, dapat ditarik satu kesimpulan bahwa peningkatan lingkungan kerja dan penerapan praktik kompensasi PT X secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Yus Soejarminto dan Rahmat Hidayat melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" pada tahun 2023. Mengacu pada temuan yang didapatkan, dapat dikatakan bahwa dampak gabungan dari situasi tempat kerja, dorongan/dukungan, serta ketaatan dalam bekerja menjelaskan 83,9% dari variabilitas yang diamati dalam kinerja karyawan. Sisanya, 16,1% dapat dikaitkan dengan faktor-faktor asing yang tidak termasuk dalam lingkup penyelidikan.
3. Menurut penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang" oleh Ayu Nurafni Octaviaa, Monica Grasela Sihiteb, dan Nada Diana Al Ardi (2023). Kinerja pekerja secara bermakna dibentuk secara negative oleh kompensasi. Namun, penelitiannya mengindikasikan bahwa kinerja pekerja secara bermakna dibentuk secara positif oleh lingkungan kerja. Dorongan atau dukungan kerja, di sisi lain, ditemukan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
4. Choiriyah, Hari Apriyansyah, dan M. Idris menulis sebuah penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan". Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh situasi tempat kerja, kompensasi maupun ketataatan dalam bekerja.
5. Tujuan dari penelitian "Pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kantor Wali Kota Medan," yang dilakukan oleh Dinda Haliza Nasution, Windy Aginta, dan Ferry Safriandi, adalah untuk menentukan bagaimana variabel-variabel ini memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Temuan dari uji gabungan menunjukkan bahwa kinerja pekerja dibentuk secara bermakna maupun statistik oleh prosedur disiplin, upah, dan kondisi kerja fisik di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kantor Wali Kota Medan.
6. Tujuan dari penelitian "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Plaswot Bangun Indonesia" yang dilakukan oleh Amelia Destyawati Setia adalah untuk melihat sejauh mana variabel kompensasi, situasi tempat kerja, dan kompetensi mempengaruhi kinerja pekerja PT Plaswot Bangun Indonesia. Berdasarkan temuan penelitian, dapat dikatakan bahwa variabel independen mempunyai dampak yang bermakna terhadap variabel dependen kinerja pekerja.
7. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Rajasaland Bandung" adalah judul penelitian yang dilaksanakan oleh Alex Winarno dan Sevnica Rianda. Penelitian ini menyelidiki dan menilai hubungan antara kinerja karyawan PT Rajasaland Bandung, disiplin kerja fisik, serta bonus. Berdasarkan temuan, kinerja pekerja dinilai sangat baik, sementara kompensasi dan lingkungan kerja fisik dinilai cukup baik. Penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap gagasan bahwa meskipun kompensasi tidak mempunyai dampak yang parsial terhadap performa karyawan, tempat kerja fisik mempunyai dampak yang bermakna. Di sisi lain, dampak bersamaan juga dibentuk oleh bonus serta tempat kerja fisik bagi performa pekerja juga signifikan.



8. Sebuah penelitian yang disusun oleh Ida Bagus Ketut Surya dan Ni Kadek Sari Jayanti Dhani menyelidiki dampak tempat kerja, bonus, serta dorongan atau motivasi bagi kepuasan pekerja di PT. Bali Busana Kreasi di Kabupaten Bandung. Menurut temuan penelitian ini, kepuasan pekerja dibentuk secara bermakna serta besar secara statistic oleh kompensasi, situasi tempat kerja, motivasi serta situasi kerja fisik. Hal tersebut menyiratkan bahwa peningkatan lingkungan dalam bekerja serta kompensasi akan sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, temuan penelitian ini secara konsisten mendukung teori sebelumnya, khususnya teori dua faktor Frederick Herzberg, yang dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan terkait masalah personal.
9. Penjelajahan Efek Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon" adalah tujuan dari penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga tersebut." Pemimpin tidak diwajibkan untuk menekankan secara berlebihan pada karakteristik responden, termasuk namun tidak terbatas pada jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, atau masa kerja. Sebaliknya, manajemen dapat memilih untuk memberikan penekanan yang lebih signifikan pada variabel tambahan yang mempengaruhi kinerja pekerja, termasuk upah, suasana kerja, dan tata kelola kerja.
10. Tujuan dari studi dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," yang dilakukan oleh Nanulaitta dan Deflin Tresye di KSU, adalah untuk mengetahui dampak yang dimiliki bonus serta lingkungan dalam bekerja bagi kinerja pekerja. Temuan analisis menunjukkan bahwa keduanya mempunyai dampak bersamaan serta sebagian pada kinerja pekerja. Oleh karena itu, direkomendasikan agar administrasi tempat peneltian selalu memberikan prioritas pada dua hal ini guna memacu produktivitas ekerja serta operasional llembaga secara keseluruhan.

### Kerangka Pikir





## METODE

Metodologi yang dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan ini bersifat kuantitatif. Tujuan utama dari metode tersebut adalah untuk mengevaluasi hipotesis yang telah ditentukan. Demografi dalam penelitian terdiri dari 55 orang yang bekerja di PT. PLN Wua-Wua Kendari. Penulis memilih untuk menggunakan teknik sampling jenuh untuk memilih sampel, mengingat ukuran populasi yang relatif kecil. Dengan demikian, total 55 personil PT PLN Wua Wua Kendari menjadi sampel dalam penelitian ini. Variabel dependen yang dipergunakan ialah kinerja pekerja (Y), dan variabel independennya yaitu lingkungan dalam bekerja (X2) serta kompensasi (X1). Data utama dikumpulkan dengan memberi kuesioner terhadap responden, serta data kedua didapatkan dari berbagai sumber instansi. Metode pengumpulan data meliputi penggunaan kuesioner dan dokumentasi. Dalam melakukan teknik analisis data, dilakukan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi (meliputi analisis linier berganda, korelasi, dan uji koefisien determinasi), dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f

### Definisi Konseptual

Variabel	Indikator	Item
Pemberian Kompensasi (X1)	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>Gaji yang di berikan sesuai dengan kedudukan</li> <li>Gaji berdasar dengan peraturan perusahaan</li> </ol>
	Insentif	<ol style="list-style-type: none"> <li>Insentif yang diterima memotivasi semangat kerja.</li> <li>Penghargaan yang diberikan sejalan dengan hasil kerja yang dihasilkan.</li> </ol>
	Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai harapan.</li> <li>Pemberian tunjangan sesuai dengan kebutuhan karyawan</li> </ol>
Lingkungan Kerja (X2)	Hubungan Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Saling menghormati sesama rekan kerja</li> <li>Terciptanya hubungan harmonis antar karyawan</li> </ol>
	Susana Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sarana dan area kerja yang memadai.</li> <li>Keadaan bersih di perusahaan membuat karyawan merasa nyaman bekerja.</li> </ol>
	Fasilitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pencahayaan yang ada (dari sinar matahari dan lampu) di tempat kerja telah disesuaikan dengan kebutuhan.</li> <li>Mesin serta peralatan kerja yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik</li> </ol>
	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>Keahlian yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya</li> <li>Mengerjakan perkerjaan dengan cekatan</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>Prestasi volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan.</li> <li>Organisasi menetapkan tujuan kerja dengan teliti.</li> </ol>
	Pelaksanaan Tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>Seluruh tugas pekerjaan dapat dikerjakan</li> <li>Pekerjaan selesai sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan oleh perusahaan.</li> </ol>



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel

Penelitian yang dilakukan ini meneliti 3 variabel independen; kompensasi; situasi kerja, serta bonus. Untuk masing-masing variabel ini, terdapat item indikator yang sesuai. Selain item indikator, variabel dependen dalam konteks ini ialah kinerja pekerja. Penelitian dilakukan pada setiap variabel untuk mengkarakterisasi setiap dimensi melalui pemberian persentase dari tanggapan yang diberikan oleh para peserta. Skor rerata penilaian jawaban yang didapatkan diklasifikasikan ke dalam bentuk skala kelompok nilai yang tersaji pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1** Skala Pengujian Likert

No	Skala Rikert Kategori	Keterangan
1	5	Sangat setuju
2	4	Setuju
3	3	Netral
4	2	Tidak setuju
5	1	Sangat tidak setuju

Signifikansi kategori dalam menginterpretasikan temuan penelitian sesuai dengan skor jawaban responden diilustrasikan pada Tabel 1. Dasar pemikiran responden adalah bahwa mereka memiliki wewenang untuk memberikan evaluasi yang tidak memihak berdasarkan pengamatan, persepsi, dan emosi staf di PT PLN UP3 Kendari. Tanggapan peserta ini, sebagaimana ditentukan oleh skor jawaban rata-rata dan temuan penelitian pada tiga variabel yang diteliti, adalah berikut ini:

#### 1. Kompensai

Pada variabel kompensasi (X1) terdapat tiga item pernyataan dan indikator. Rangkuman jawaban yang diberikan oleh partisipan disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2** Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X1)

Indikator	Item	Tanggapan Responden (Skor)										N	Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)					
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor				
Kompensasi (X1)	X1.1.1	22	110	31	124	1	3	1	2	0	0	55	239	4,34	Sedang
	X1.1.2	15	75	34	136	6	18	0	0	0	0	55	229	4,16	
	Rata-rata Indikator X.1													4,25	
	X1.2.1	13	65	35	104	7	21	0	0	0	0	55	226	4,10	Sedang
	X1.2.2	11	55	38	152	6	18	0	0	0	0	55	225	4,09	
	Rata-rata Indikator X.2													4,09	
	X1.3.1	12	60	38	152	4	12	1	2	0	0	55	226	4,10	Sedang
	X1.3.2	15	75	37	148	3	9	0	0	0	0	55	232	4,21	
	Rata-rata Indikator X.3													4,15	

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil rerata indikator untuk variabel ini disajikan pada tabel 2, yang mana untuk Indikator X.1 yaitu 4,25, angka rerata untuk Indikator X1.2 yaitu 4,09, dan Indikator X1.3 yaitu 4,15. Angka yang disajikan menggambarkan bahwa kompensasi karyawan PT PLN UP3 Kendari masuk dalam kategori sedang, yang menandakan bahwa sudah sesuai atau cocok. Berdasarkan nilai rata-rata 4,34 untuk indikator tertinggi yang berkaitan dengan materi gaji pada pernyataan X1.1.1, dapat disimpulkan bahwa gaji secara konsisten merupakan komponen yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan

X1.2.2 mengenai insentif mendapatkan nilai terendah yaitu 4,09, yang mengindikasikan bahwa organisasi harus memberikan pertimbangan yang matang terhadap insentif yang diberikan kepada karyawan

### 2. Lingkungan Kerja (X2)

Untuk mengukur variabel ini terdapat tiga item pernyataan dan indikator. Rangkuman tanggapan yang diberikan oleh partisipan disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3** Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	Item	Tanggapan Responden (Skor)										N	Total Skor	Rata-rata	Kategori	
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)						
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor					
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1.1	18	90	32	128	5	15	0	0	0	0	55	233	4,23	Sedang	
	X2.1.2	15	70	34	136	6	18	0	0	0	0	55	224	4,07		
	Rata-rata Indikator X2.1												4,15			
	Lingkungan Kerja (X2)	X2.2.1	11	55	38	152	6	16	0	0	0	0	55	226	4,10	Sedang
		X2.2.2	19	95	34	136	2	6	0	0	0	0	55	225	4,09	
		Rata-rata Indikator X2.2												4,19		
	Lingkungan Kerja (X2)	X2.3.1	15	75	36	144	4	12	0	0	0	0	55	231	4,01	Sedang
		X2.3.2	14	70	33	132	5	15	3	6	0	0	55	223	4,05	
		Rata-rata Indikator X2.3												4,03		

Sumber: data primer diolah, 2023

Nilai rerata pada masing-masing indikator untuk variabel ini, khususnya X2.1, X2.2, dan X2.3, masing-masing adalah 4,15, 4,19, dan 4,03, seperti yang dihitung dalam Tabel 3. Berdasarkan data yang disajikan pada gambar tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan dalam bekerja di PT PLN UP3 Kendari termasuk dalam kategori sedang. Berdasarkan nilai rata-rata dari masing-masing item, pernyataan X2.1.1 yang berkaitan dengan hubungan karyawan memperoleh nilai indikator tertinggi yaitu 4,32. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan karyawan merupakan komponen penting dari kinerja karyawan. Indikator dengan skor rata-rata terendah adalah X2.3.1 mengenai fasilitas kerja dengan skor 4,01. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk menumbuhkan keberhasilan bersama, organisasi harus memprioritaskan perbaikan atau perhatian terhadap fasilitas kerja karyawan.

### 3. Kinerja Karyawan

Variabel ini dinilai dengan menggunakan tiga indikator dan item pernyataan. Rangkuman tanggapan yang diberikan oleh partisipan disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4** Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Item	Tanggapan Responden (Skor)										N	Total Skor	Rata-rata	Kategori	
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)						
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor					
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	15	75	35	140	5	15	1	2	0	0	55	232	4,21	Sedang	
	Y.1.2	14	70	35	140	4	12	2	4	0	0	55	226	4,10		
	Rata-rata Indikator Y.1												4,15			
	Kinerja Karyawan (Y)	Y.2.1	14	70	36	144	5	15	0	0	0	0	55	229	4,16	Sedang
		Y.2.2	13	65	35	140	7	21	1	2	0	0	55	228	4,14	
		Rata-rata Indikator Y.2												4,12		
	Kinerja Karyawan (Y)	Y.3.1	11	55	32	128	8	24	4	8	1	1	55	216	3,92	Sedang
		Y.3.2	9	45	35	140	9	27	1	2	1	1	55	215	3,90	
		Rata-rata Indikator Y.3												3,91		

Sumber: data primer diolah, 2023

Skor rerata agregat dari indikator-indikator untuk variabel kinerja karyawan Y.1 adalah 4,15, Y.2 memiliki rerata 4,12, dan Y.3 yaitu 3,91, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4. Data yang disajikan



pada gambar ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja di PT PLN UP3 Kendari termasuk dalam kelompok sedang, yang menandakan bahwa upaya mereka dipertimbangkan dalam memenuhi standar kinerja perusahaan. Sebagaimana diukur dari nilai rata-rata indikator tertinggi, pernyataan Y1.1 menegaskan bahwa pelaksanaan tugas secara konsisten merupakan aspek yang paling penting bagi organisasi. Meskipun pernyataan Y3.2 yang berkaitan dengan kuantitas mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu 3,90, namun sangat penting bagi organisasi untuk memperhatikan kuantitas sumber daya yang dialokasikan untuk personilnya untuk mendorong kesejahteraan bersama.

## Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji ini mengevaluasi sejauh mana ketepatan instrumen pengukuran mencerminkan konsep yang dimaksudkan dari peristiwa yang diukur. Proses pengujian validitas dirinci pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5** Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Item	r hitung	t tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)					
1	1	X1.1	0,560	0,000	Valid
2	2	X1.2	0,689	0,000	Valid
3	3	X1.3	0,680	0,000	Valid
4	4	X1.4	0,676	0,000	Valid
5	5	X1.5	0,583	0,000	Valid
6	6	X1.6	0,619	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)					
7	1	X2.1	0,773	0,000	Valid
8	2	X2.2	0,659	0,000	Valid
9	3	X2.3	0,602	0,000	Valid
10	4	X2.4	0,491	0,000	Valid
11	5	X2.5	0,660	0,000	Valid
12	6	X2.6	0,571	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)					
13	1	Y.1	0,650	0,000	Valid
14	2	Y.2	0,692	0,000	Valid
15	3	Y.3	0,488	0,000	Valid
16	4	Y.4	0,823	0,000	Valid
17	5	Y.5	0,733	0,000	Valid
18	6	Y.6	0,645	0,000	Valid

*Sumber: data primer diolah, 2023*

Keterikatan antara tiap-tiap indikator dengan nilai keseluruhan masing-masing variabel disajikan pada Tabel 5. Signifikansi hasil ditunjukkan oleh fakta bahwa semua item variabel memiliki r hitung melebihi nilai rtabel, pada tingkat signifikansi 5%, dengan rtabel yaitu 0,000. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa seluruh item pada variabel ini layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau pernyataan yang diberikan dapat digunakan untuk menilai variabel tersebut.

### 2. Uji Reabilitas

Metode yang paling sering dipergunakan untuk mengevaluasi reliabilitas ialah Cronbach's Alpha. Reliabilitas dikaitkan dengan konstruk atau variabel ketika menghasilkan nilai Cronbach Alpha melebihi 0,60. Berikut adalah hasil pengujiannya:



**Tabel 6** Hasil Uji Realibilitas Variabel

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi (X1)	.754	6
Lingkungan Kerja (X2)	.748	6
Kinerja Karyawan (Y)	.767	6

Sumber: lampiran output SPSS, 2023

Data di atas diinterpretasikan bahwa setiap variabel mempunyai koefisien Alpha yang tidak begitu kecil, melebihi 0,60. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa seluruh konsep kuesioner yang berkaitan dengan setiap variabel dapat diandalkan, yang menyiratkan bahwa item-item yang menilai setiap konsep variabel sesuai untuk aplikasi praktis atau sebagai alat ukur.

### Hasil Uji statistik

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan dengan memanfaatkan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Statistic versi 25;

**Tabel 7** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
(Constant)	-0.876	3.057		-0.287	0.775
1 Kompensasi	0.377	0.129	0.306	2.92	0.005
Lingkungan Kerja	0.633	0.119	0.558	5.323	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Berikut ini adalah model regresi yang menggambarkan dampak pemberian bonus serta pelatihan pada performa pekerja di PT PLN UP3 Kendari, sebagaimana hasil pengujian model:

$$Y = -0.876 a + 0.377 X1 + 0.633 X2 + 3.057e$$

Model regresi linier berganda tersebut di atas memberikan penjelasannya berikut ini

- Nilai konstanta (a) sebesar -0,876, artinya kinerja pekerja yaitu -0,876 satuan apabila reputasi kompensasi dan lingkungan kerja bernilai 0
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X1) bertanda positif, yaitu sebesar 0,377. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi sebesar 0,377 yang mengakibatkan peningkatan performa pekerja (Y) yaitu 0,377 akan menyebabkan penurunan sebesar 0,377 pada kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan adanya hubungan satu arah. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa variabel X1 mempunyai pengaruh yang sejalan pada variabel Y
- Nilai-nilai koefisien regresi untuk variabel X2 yaitu 0,633, variabel Y akan mengalami peningkatan dengan nilai 0,633 jika variabel X2 mengalami penambahan atau peningkatan, yang ditunjukkan dengan nilai positif sebesar 0,633. Begitu juga sebaliknya, hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan dalam bekerja memiliki dampak satu arah pada kinerja pekerja.



## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t (Parsial)

Uji ini untuk memastikan apakah satu variabel yang diberikan saling berpengaruh satu sama lain. berikut adalah hasil ujinya:

**Tabel 8 Hasil Analisis Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-.876	3.057			
	Kompensasi	.377	.129	.306	2.920	.005
	Lingkungan Kerja	.633	.119	.558	5.323	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data uji uji hipoetsis awal yaitu variabel X1 mempunyai dampak yang bermakna secara statistic terhadap variabel Y. Angka t hitung (t sig) yaitu 0,005 yang tidak melebihi dari tingkat signifikansi 0,05 memberikan konfirmasi atas kesimpulan ini. Temuan ini menunjukkan bahwa di PT PLN UP3 Kendari, variabel X1 secara statistic mempunyai dampak yang bermakna secara parsial terhadap variabel Y. Hal ini mendukung hipotesisi pertama, karena mengindikasikan bahwa variabel X1 mempunyai dampak yang bermakna pada variabel Y. Menurut pemikiran ini, maka variabel X1 juga dapat dikategorikan sebagai variabel berpengaruh secara besar pada variabel Y di PT. PLN UP3 Kendari.

Untuk variabel X2 atau lingkungan bekerja, mempunyai dampak yang bermakna serta positif terhadap variabel Y di PT. PLN UP3 Kendari didukung dengan nilai t hitung yaitu 0,000 (tsig) yang tidak meebihi dari  $\alpha = 0,50$ . Temuan ini mengunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistic antara keduanya, sehingga mendukung diterimanya hipotesisi kedua. Mengacu pada hal tersebut, maka variabel X2 juga dapat dikelompokkan sebagai satu dari sejumlah faktor yang berpengaruh secara besar pada variabel Y atau kinerja pekerja di PT. PLN UP3 Kendari.

### 2. Uji F

Uji ini dipergunakan untuk melihat apakah kedua variabel saling berpengaruh. Berikut adalah hasil ujinya:

**Tabel 9 Uji F (Simultan)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	235.416	2	117.708	36.284	.000 <sup>b</sup>
	Residual	168.693	52	3.244		
	Total	404.109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Mengacu pada angka siginikansi yang diperoleh yaitu  $0,000 < 0,005$  untuk dampak gabungan variabel X1 serta variabel X2 pada variabel Y, maka hipotesis ketiga didukung. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel X mempunyai pengaruh yang bermakna pada variabel Y secara simultan. Temuan tersebut menyajikan interaksi antara variabel X memiliki dampak yang besar pada kinerja karyawan atau variabel Y.



### 3. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien Determinan ( $R^2$ ) mengukur sejauh mana variabel dependen (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang lebih tinggi, mendekati 1, menunjukkan kemampuan yang lebih kuat dari X untuk menjelaskan variabilitas yang diamati pada Y. Hasil dari pengujian ini disajikan sebagai berikut:

**Tabel 10** Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	Model Summary <sup>b</sup>		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 <sup>a</sup>	.683	.567	1.80114

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi yang dihitung menghasilkan  $R$  berganda = 0,763 dan  $R^2 = 0,683$ , seperti yang ditunjukkan pada Tabel 10. Hal ini setara dengan persentase sebesar 68,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 68,3% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh persentase kontribusi variabel independen yang digunakan dalam model ini; sisanya sebesar 32% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam persamaan ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Nilai koefisien regresi yang diperoleh dari uji yang dilakukan oleh para peneliti menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan secara statistik antara pelatihan dan kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai 0,005 lebih kecil dari 0,05; oleh karena itu,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak; hipotesis pertama yang diajukan dapat dikonfirmasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT PLN UP3 Kendari. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat korelasi positif antara kinerja karyawan dan jumlah kompensasi yang diterima dari PT PLN UP3 Kendari.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa indikator variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebagai berikut: 4,25 untuk indikator  $X_{1.1}$ , 4,09 untuk indikator  $X_{1.2}$ , dan 4,15 untuk indikator  $X_{1.3}$ . Berdasarkan data yang disediakan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan di PT PLN UP3 Kendari dikategorikan sebagai sedang, menandakan bahwa sudah memadai atau sesuai. Berdasarkan nilai rata-rata tertinggi 4,34 untuk indikator terkait gaji pada pernyataan  $X_{1.1.1}$ , dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan komponen yang signifikan dalam kinerja karyawan secara konsisten. Dengan skor 4,09, Pernyataan  $X_{1.2.2}$  mengenai insentif mendapatkan penilaian terendah. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dievaluasi secara cermat oleh organisasi.

Vetzal dan Sagala (2009) mendukung konsep ini dengan mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan yang diberikan kepada personel sebagai bentuk penghargaan atas komitmen mereka terhadap institusi. Selain itu, temuan penelitian Fitriani (2016) juga mendukung bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan adalah faktor yang bertanggung jawab atas peningkatan yang diamati dalam kinerja karyawan. Kompensasi mencakup semua bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas pekerjaan mereka. Insentif kompensasi dimasukkan ke dalam kompensasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Menurut Suwanto (2013),



kompensasi adalah elemen penting yang berfungsi sebagai dorongan atau katalisator untuk memotivasi individu untuk terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini mengimplikasikan bahwa karyawan menyumbangkan pengetahuan, waktu, dan energi mereka tidak hanya untuk keuntungan organisasi, tetapi juga dengan harapan menerima imbalan atau kompensasi sebagai balasan atas upaya mereka.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja( X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan telah divalidasi oleh hasil pengujian hipotesis. Hasil perhitungan menghasilkan nilai 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, H2 dianggap dapat diterima sementara H0 ditolak. Dalam variabel kompensasi, penelitian ini memberikan bukti bahwa kompensasi di PT PLN UP3 Kendari memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa indikator lingkungan kerja, disimbolkan sebagai X2.1, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,15. Indikator X2.2 memiliki nilai rata-rata sebesar 4,19, sementara indikator X2.3 memiliki nilai rata-rata sebesar 4,03. Data yang diilustrasikan dalam gambar mendukung kesimpulan bahwa lingkungan kerja di PT PLN UP3 Kendari dapat dikategorikan sebagai sedang. Pernyataan X2.1.1 tentang hubungan karyawan memperoleh nilai indikator maksimum sebesar 4,32, seperti yang ditentukan oleh nilai rata-rata masing-masing item. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan antarkaryawan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, indikator dengan skor rata-rata terendah adalah X2.3.1 mengenai fasilitas kerja, yang mendapatkan skor 4,01. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dan hasil yang saling menguntungkan, organisasi sebaiknya memberikan prioritas atau meningkatkan fasilitas di lingkungan kerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Rachmawati (2009), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja positif berfungsi sebagai instrumen yang signifikan dan berdampak besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan profesional yang ideal, ditandai dengan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, ditambah dengan sumber daya dan infrastruktur yang memadai, akan memiliki dampak positif terhadap moral dan perilaku karyawan, akhirnya meningkatkan produktivitas. Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Tahreer Abu Hmeidan, MBA (2013) dan Emad Y. Masoud, PhD (2013) adalah untuk menentukan apakah lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan garis depan. Karyawan sangat sadar akan lingkungan kerja mereka, mempertimbangkan kenyamanan pribadi dan kemudahan dalam melaksanakan tugas mereka secara efisien, menurut Robbins (2002:36). Penelitian yang dilakukan oleh Winardi (2007) menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kerja dapat berdampak signifikan pada efektivitas karyawan dalam suatu organisasi.

## 3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Temuan dari pengujian menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh bersamaan atau kombinasi yang positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Nilai yang dihitung sebesar 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, memberikan dukungan untuk menerima hipotesis H3 dan menolak hipotesis alternatif HO dalam penyelidikan ini. Terdapat korelasi positif antara kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja serta kompensasi di PT PLN UP3 Kendari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kinerja karyawan Y.1 dan Y.2 memiliki nilai rata-rata masing-masing sebesar 4,15 dan 3,91, sementara indikator Y.3 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,91. Gambar tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan di PT PLN UP3 Kendari dikategorikan sebagai median, menandakan bahwa usaha mereka dianggap memadai sesuai dengan kriteria kinerja organisasi. Berdasarkan nilai rata-rata tertinggi dari indikator, pernyataan Y1.1 menyatakan bahwa



organisasi memberikan penekanan tertinggi pada pelaksanaan tugas yang konsisten. Meskipun pernyataan Y3.2 yang berkaitan dengan kuantitas mendapatkan skor rata-rata terendah sebesar 3,90, hal ini tetap penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa jumlah sumber daya yang dialokasikan kepada personelnya memadai untuk meningkatkan kesejahteraan bersama.

Selaras dengan kesimpulan penelitian sebelumnya oleh Deswita (2018) mengenai pengaruh yang substansial dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, hasil penyelidikan ini mengonfirmasi asosiasi tersebut. Temuan dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian Saptadi dan Widarko (2017), yang mencapai kesimpulan yang sama bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan. Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan membudayakan lingkungan kerja yang positif dan memastikan bahwa kompensasi sebanding dengan beban kerja, sehingga mendorong para pekerja untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya..

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang substansial dan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan fakta bahwa kinerja karyawan di PT PLN UP3 Kendari akan meningkat secara proporsional dengan kompensasi mereka

Telah dikemukakan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan di PT PLN Kota Kendari. Secara khusus, lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih menyenangkan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa di PT PLN Kota Kendari, variabel kompensasi dan lingkungan kerja memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT PLN Kota Kendari akan meningkat sebagai akibat dari meningkatnya variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

Atas dasar temuan penelitian ini, para peneliti menawarkan beberapa rekomendasi untuk kemajuan dan peningkatan. Pertama-tama, perusahaan harus memastikan bahwa struktur remunerasi yang mereka tawarkan kepada karyawan sesuai dengan kinerja mereka dan secara efektif memberikan insentif kepada mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang baik yang menumbuhkan kenyamanan karyawan dan memfasilitasi pelaksanaan tanggung jawab mereka. Disarankan untuk menawarkan saran dan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan ketekunan mereka dalam melaksanakan tugas. Disarankan agar investigasi di masa depan menggabungkan penggantian indikator yang lebih sesuai untuk subjek yang diteliti dan menggunakan metodologi yang sebanding di berbagai objek dengan jumlah sampel yang lebih besar, untuk menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif dan tepat daripada keadaan saat ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* Bandung :Penerbit Refika Aditama
- Dessler Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta : Prenhallindo.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sunyoto, 2016 *Revolusi organisasi dengan memberdayakan spiritual*. Yogyakarta: Andi Ovset.
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(April), 28–41.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). *Komoensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 3, 75–84.
- Logahan, J. M., & Tjoe, T. F. (n.d.). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia*. 573–586.
- Lumiu, C. A. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan , Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan*. 9(3), 93–100.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Pertiwi, D. D., & Kanto, M. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(2), 244–255.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. pegadaian persero cabang rantauprapat 1. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1, 60–68.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018*, 11(21), 28–50.
- Sebastian, J. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank QNB Indonesia*. II(2), 461–468.
- Veithzal, R, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke raktik (2nd ed.)* Jakarta: Rajawali Pers.