

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Meneliti

1. Sejarah Perusahaan

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik the mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Pada 27 oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu

Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Masa awal kelistrikan pada tahun 1945 Listrik di Makassar mulai berkembang pada masa kolonial Belanda dan dikelola perusahaan listrik swasta. Setelah kemerdekaan, pengelolaan kelistrikan diambil alih pemerintahan Indonesia. Pada tahun 1950-1960an melalui kebijakan nasionalisasi, seluruh perusahaan listrik digabung dalam Perusahaan Listrik Negara (PLN). Di wilayah Sulawesi Selatan, sistem kelistrikan mulai di tata dan dikembangkan untuk melayani Makassar dan sekitarnya.

Pada tahun 1970-1990an PLN memperluas jaringan distribusi ke berbagai kabupaten di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat. Pembangunan gardu induk dan jaringan tegangan menengah memperkuat pasokan listrik dari Makassar sebagai pusat sistem.

Pada tahun 2000an sampai sekarang seiring transformasi organisasi PLN, dibentuk Unit Induk Distribusi (UID) Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) yang berkedudukan di Makassar. UID Sulselrabar bertanggung jawab atas distribusi dan pelayanan pelanggan, peningkatan keandalan sistem, digitalisasi layanan, serta pengembangan elektrifikasi hingga daerah terpencil.

2. Visi, Misi dan Motto

1. Visi

Menjadi perusahaan listrik terkemuka di Asia Tenggara dan menjadi pilihan utama pelanggan untuk solusi energi.

2. Misi

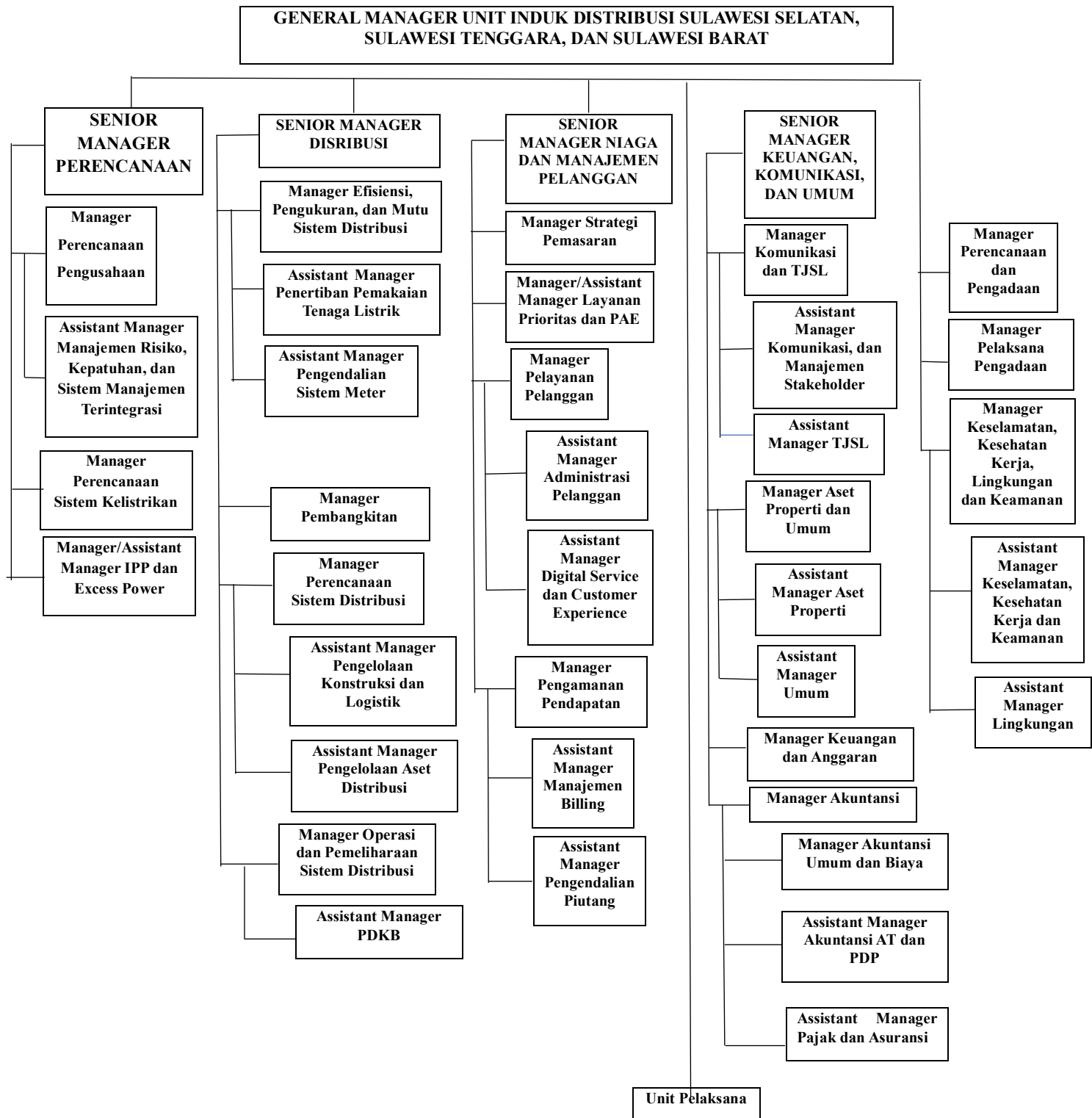
- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Motto

“Listrik untuk kehidupan yang lebih baik”

3. Struktur Organisasi

Gambar 2. Struktur Organisasi



4. Job Description

Job description dari gambar 2 di atas yaitu :

1. General Manager Unit Induk Distribusi bertanggung jawab penuh atas seluruh kinerja unit induk, menetapkan strategi bisnis, memastikan keandalan pasokan listrik, pelayanan pelanggan, serta pencapaian target keuangan dan operasional di wilayah Sulselrabar.
2. Bidang Perencanaan dipimpin oleh senior manager perencanaan, bagian ini fokus pada rencana jangka panjang, risiko dan pengembangan bisnis.
 - a) Manager Perencanaan Perusahaan: Merencanakan target kinerja perusahaan (KPI), anggaran investasi, dan strategi bisnis korporat.
 - b) Assistant Manager Manajemen Risiko, Kepatuhan dan Sistem Manajemen: mengidentifikasi risiko bisnis, memastikan kepatuhan terhadap regulasi, dan mengelola sertifikasi ISO/Sistem Manajemen Mutu.
 - c) Manager Perencanaan Sistem Kelistrikan: Merencanakan pengembangan jaringan listrik jangka panjang (master plan), memprediksi pertumbuhan beban listrik, dan merancang topologi jaringan.
 - d) Manager/Assistant Manager IPP dan Excess Power: Mengelola kontrak dan pembelian tenaga listrik dari pihak swasta (independent power producer) atau kelebihan daya dari pembangkit milik pihak lain.
3. Bidang Distribusi dipimpin oleh Senior Manager Distribusi, bagian ini merupakan teknis inti yang menangani jaringan listrik fisik.
 - a) Manager Efisiensi, Pengukuran, dan Mutu Sistem Distribusi: Bertanggung jawab atas kualitas tegangan dan mengurangi susut (losses) energi.

- b) Assistant Manager Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL): Melakukan razia/inspeksi untuk mencegah pencurian listrik.
 - c) Assistant Manager Pengendalian Sistem Meter: Memastikan akurasi kWh meter pelanggan.
 - d) Manager Pembangkitan: Mengelola operasional pembangkit listrik skala kecil/terisolasi yang masih berada dibawah pengelolaan unit distribusi (biasanya di pulau-pulau kecil).
 - e) Manager Perencanaan Sistem Distribusi: Merencanakan konstruksi jaringan baru atau perbaikan jaringan.
 - f) Assistant Manager Pengelolaan Konstruksi dan Logistik: Mengawasi proyek fisik pembangunan jaringan dan ketersediaan material.
 - g) Assistant Pengelolaan Aset Distribusi: Inventarisasi dan manajemen siklus hidup aset (tiang, kabel).
 - h) Manager Operasi dan Pemeliharaan Sistem Distribusi: Menjaga agar listrik tetap menyala dan menangani gangguan/padam.
 - i) Assistant Manager PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertentangan): Tim khusus pasukan elit yang melakukan pemeliharaan jaringan tanpa memadamkan listrik.
4. Bidang Niaga dan Manajemen Pelanggan dipimpin oleh Senior Manager Niaga dan Manajemen Pelanggan. Bagian ini fokus pada penjualan (listrik) dan pelayanan.
- a) Manager Strategi Pemasaran: Merancang promo tambah daya, akuisisi pelanggan baru, dan strategi penetrasi pasar.

- b) Manager/Assistant Manager Layanan Prioritas dan PAE: Menangani pelanggan VIP/industri besar dan pelayanan administrasi evaluasi.
 - c) Manager Pelayanan Pelanggan: Menangani keluhan pelanggan (contact center), loket pelayanan, dan kepuasan pelanggan.
 - d) Assistant Manager Administrasi Pelanggan: Mengurus data pelanggan, pemasangan baru, dan perubahan daya.
 - e) Assistant Manager Digital Service dan Customer Experience: Mengelola layanan via aplikasi (PLN Mobile) dan memantau pengalaman pelanggan.
 - f) Manager Pengamanan Pendapatan: Memastikan uang hasil penjualan listrik masuk ke perusahaan.
 - g) Assistant Manager Manajemen Billing: Mengelola proses pencetakan dan perhitungan rekening listrik.
 - h) Assistant Manager Pengendalian Piutang: Menangani penagihantunggakan listrik pelanggan.
5. Bidang Keuangan, Komunikasi, dan Umum dipimpin oleh Senior Manager Keuangan, bagian ini merupakan support system atau pendukung operasional.
- a) Manager Komunikasi dan Manajemen Humas: Menjalin hubungan dengan media, dan publikasi perusahaan.
 - b) Assistant Manager TJSL (Tanggung Jawab Sosial Lingkungan): Mengelola program CSR (bantuan sosial perusahaan).
 - c) Assistant Manager Aset Properti: Mengurus sertifikasi tanah, gedung kantor, dan rumah dinas.

- d) Assistant Manager Umum: Mengurus kerumahtanggaan kantor, kendaraan dinas, surat-menyurat, dan keamanan kantor.
 - e) Manager Keuangan dan Anggaran: Mengatur arus kas (cashflow) dan penyebaran vendor.
 - f) Manager Akuntansi Umum dan Biaya: Memmbuat laporan keuangan neraca/laba rugi.
 - g) Assistant Manager Akuntansi AT (Aktiva Tetap) dan PDP: Pembukuan aset perusahaan dan proyek dalam pelaksanaan.
 - h) Assistant Manager Pajak dan Asuransi: Mengurus perpajakan perusahaan dan asuransi set/pegawai.
 - i) Manager Perencanaan dan Pengadaan: Merencanakan kebutuhan barang/jasa dan melakukan tender/lelang.
 - j) Manager Pelaksana Pengadaan: Eksekusi kontrak pengadaan barang dan jasa.
 - k) Assistant Manager K3 dan Keamanan: Memastikan zero accident (kecelakaan nihil) pada petugas lapangan dan kemanan instalasi.
 - l) Assistant Manager Lingkungan: Memastikan operasional perusahaan ramah lingkungan.
6. Unit Pelaksana atau unit operasional di lapangan yang menjalankan kegiatan teknis distribusi tenaga listrik, termasuk pemeliharaan jaringan, penanganan gangguan, pelayanan teknis ke pelanggan, serta implementasi langsung kebijakan dan program dari unit induk di wilayah masing-masing.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada hari senin tanggal 8 Desember 2025 dan pengambilan kuesioner dilaksanakan pada hari kamis tanggal 11 Desember 2025 dan hari jum'at tanggal 12 Desember 2025.

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar, yang berjumlah 60 responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Uraian profil responden adalah sebagai berikut:

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian adalah 60 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin. Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	31	36.5	36.5	36.5
	P	54	63.5	63.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diperhatikan bahwa responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (36.5% dari total responden), sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 54 orang (63.5% dari total responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak daripada jumlah responden laki-laki.

b. Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan usia. Data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	11	12.9	12.9	12.9
	31-40 Tahun	51	60.0	60.0	72.9
	41-50 Tahun	19	22.4	22.4	95.3
	51-60 Tahun	4	4.7	4.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diperhatikan bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 11 orang, dengan persentase sebesar 12.9%. Responden yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 51 orang, dengan persentase sebesar 60.0%. Responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 19 orang, dengan

persentase 22.4%. Dan responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 4 orang, dengan persentase 4.7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak yaitu yang berusia 31-40 tahun sebanyak 51 orang, dengan persentase sebesar 60.0% dari total responden.

2. Analisis Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut akan dijelaskan dengan analisis deskriptif pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	85	3.20	5.00	4.3812	.48070
X1	85	2.80	5.00	4.3482	.51562
X2	85	3.00	5.00	4.4621	.49298
X3	85	3.20	5.00	4.4988	.50674
Valid N (listwise)	85				

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 6 di atas, hasil analisis deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan Tabel 5, X1 memiliki nilai minimum 2.80, nilai maksimum 5.00, dan mean 4.3482 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya sebesar 0.51562 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2. Motivasi (X2)

Berdasarkan Tabel 5, X2 memiliki nilai minimum 3.00, nilai maksimum 5.00, dan mean 4.4621 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya sebesar 0.49298 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3. Kompensasi (X3)

Berdasarkan Tabel 5, X3 memiliki nilai minimum 3.20, nilai maksimum 5.00, dan mean 4.4988 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya sebesar 0.0674 dari nilai rata-rata jawaban responden.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 5, Y memiliki nilai minimum 3.20, nilai maksimum 5.00, dan mean 4.3812 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya sebesar 0.48070 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3. Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Untuk menunjang Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar Kota Makassar, maka diperlukan faktor pendukung dalam menjaga kinerja karyawan agar tetap baik atau meningkat untuk tetap menjaga nama baik organisasi ataupun instansi, untuk itu dalam penelitian ini ada beberapa faktor yang menjadi variabel independen, diantaranya Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3) yang dapat mempengaruhi kinerja (Y) karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota

Makassar. Pengaruh variabel independen (X) terhadap dependen (Y) pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Rizka Dwi Astuti, Jajuk Herawati, (2022) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi diri mereka dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan menumbuhkan rasa aman serta kenyamanan, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dalam kondisi yang baik. Adapun tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X1)

Indikator	Skor Tanggapan Responden										Total Score	Rata-Rata
	1		2		3		4		5			
	STS		TS		CS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	0	0.0	1	1.2	2	2.4	44	51.8	38	44.7	374	4.4
X1.2	0	0.0	1	1.2	2	2.4	44	51.8	38	44.7	374	4.4
X1.3	0	0.0	1	1.2	1	1.2	47	55.3	36	42.4	373	4.38
X1.4	0	0.0	0	0.0	7	8.2	47	55.3	31	36.5	364	4.28
X1.5	0	0.0	1	1.2	5	5.9	49	57.6	30	35.3	363	4.27

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 7 di atas, hasil jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja (X1) sebagai berikut :

1. Pernyataan mengenai “Pencahayaannya di ruang kerja cukup memadai dan tidak menyilaukan” (X1.1) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori setuju yaitu sebanyak 44 orang atau 51.8% serta kategori sangat setuju sebanyak 38 orang atau 44.7% dan yang paling sedikit kategori tidak setuju 1 orang yang menanggapi atau 1.2% dan kategori cukup setuju 2 orang yang menanggapi atau 2.4%, tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.
2. Pernyataan mengenai “Lingkungan kerja yang aman dengan tersedianya peralatan peralatan keamanan disetiap ruangan kerja” (X1.2) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori setuju yaitu sebanyak 44 orang atau 51.8% serta kategori sangat setuju sebanyak 38 orang atau 44.7% dan yang paling sedikit kategori tidak setuju 1 orang yang menanggapi atau 1.2% dan kategori cukup setuju 2 orang yang menanggapi atau 2.4%, tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.
3. Pernyataan mengenai “Suhu udara di ruangan kerja cukup memadai dan nyaman” (X1.3) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori setuju yaitu sebanyak 47 orang atau 55.3% serta kategori sangat setuju sebanyak 36 orang atau 42.4% dan yang paling sedikit kategori tidak setuju dan cukup setuju masing masing 1 orang atau 1.2%, tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.
4. Pernyataan mengenai “Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja tanpa terganggu oleh suara-suara di sekitar” (X1.4) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori setuju yaitu sebanyak 47 orang atau 55.3% serta kategori sangat setuju sebanyak 31 orang atau 36.5% dan yang paling sedikit

kategori cukup setuju 7 orang yang menanggapi atau 8.2%, tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5. Pernyataan mengenai “Tidak ada bau tidak sedap yang mengganggu saya di tempat kerja” (X1.5) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori setuju yaitu sebanyak 49 orang atau 57.6% serta kategori sangat setuju sebanyak 30 orang atau 35.3% dan yang paling sedikit kategori tidak setuju 1 orang yang menanggapi atau 1.2% serta kategori setuju 5 orang yang menanggapi atau 5.9%, tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.

b. Motivasi (X2)

Wregner dan Miller dalam Michael Galanakis & Giannis Peramatzis, (2022) menggambarkan motivasi sebagai sesuatu yang memberi energi pada individu untuk bertindak yang berkaitan dengan pilihan yang dibuat oleh individu sebagai bagian dari perilaku yang berorientasi pada tujuan. Adapun tanggapan responden mengenai Motivasi (X2) pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar Kota Makassar dapat dilihat pada Tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Motivasi (X2)

Indikator	Skor Tanggapan Responden										Total Score	Rata-Rata
	1		2		3		4		5			
	STS		TS		CS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	0.0	0	0.0	2	2.4	36	42.4	47	55.3	385	4.52
X2.2	0	0.0	0	0.0	4	4.7	38	44.7	43	50.6	379	4.45
X2.3	0	0.0	0	0.0	2	2.4	42	49.4	41	48.2	379	4.45
X2.4	0	0.0	0	0.0	2	2.4	46	54.1	37	43.5	375	4.41
X2.5	0	0.0	0	0.0	2	2.4	43	50.6	40	47.1	378	4.44

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 8 di atas deskripsi hasil jawaban responden mengenai variabel Motivasi (X2) sebagai berikut :

1. Pernyataan mengenai “Gaji yang saya terima dari perusahaan membuat saya semangat bekerja” (X2.1) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori sangat setuju yaitu sebanyak 47 orang atau 55.3% serta kategori setuju sebanyak 36 orang atau 42.4% dan yang paling sedikit kategori cukup setuju 2 orang yang menanggapi atau 2.4%, tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
2. Pernyataan mengenai “Fasilitas perusahaan yang layak membuat saya semangat bekerja” (X2.2) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori sangat setuju yaitu sebanyak 43 orang atau 50.6% serta kategori setuju sebanyak 38 orang atau 44.7% dan yang paling sedikit kategori cukup setuju 4 orang yang menanggapi atau 4.7%, tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
3. Pernyataan mengenai “Saya merasa senang jika hasil pekerjaan saya di akui oleh atasan saya” (X2.3) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori setuju sebanyak 42 orang atau 49.4% serta kategori sangat setuju sebanyak 41 orang atau 48.2% dan yang paling sedikit kategori cukup setuju 2 orang yang menanggapi atau 2.4%, tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
4. Pernyataan mengenai “Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan dan bantuan jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan” (X2.4) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori setuju yaitu sebanyak 46 orang atau

54.1% serta kategori sangat setuju sebanyak 37 orang atau 43.5% dan yang paling sedikit kategori cukup setuju 2 orang yang menanggapi atau 2.4%, tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5. Pernyataan mengenai “Selama saya bekerja di perusahaan ini, saya mendapatkan ruang kerja yang aman” (X2.5) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori setuju yaitu sebanyak 43 orang atau 50.6% serta kategori sangat setuju sebanyak 40 orang atau 47.1% dan yang paling sedikit kategori cukup setuju 2 orang yang menanggapi atau 2.4%, tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

c. Kompensasi (X3)

Menurut Rivai (2014) dalam Hamdani deky, (2022) kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan bagian dari fungsi MSDM yang berkaitan dengan berbagai bentuk penghargaan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas dalam organisasi. Adapun tanggapan responden mengenai Kompensasi (X3) pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar Kota Makassar dapat di lihat pada Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X3)

Indikator	Skor Tanggapan Responden										Total Score	Rata-Rata
	1		2		3		4		5			
	STS		TS		CS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	0	0.0	0	0.0	3	3.5	37	43.5	45	52.9	382	4.49
X3.2	0	0.0	0	0.0	3	3.5	40	47.1	42	49.4	379	4.45

Indikator	Skor Tanggapan Responden										Total Score	Rata- Rata
	1		2		3		4		5			
	STS		TS		CS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.3	0	0.0	0	0.0	1	1.2	35	41.2	49	57.6	388	4.56
X3.4	0	0.0	0	0.0	4	4.7	33	38.8	48	56.5	384	4.51
X3.5	0	0.0	0	0.0	3	3.5	40	47.1	42	49.4	379	4.45

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 9 di samping deskripsi hasil jawaban responden mengenai variabel Kompensasi (X3) sebagai berikut :

1. Pernyataan mengenai “Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan sehari-hari saya” (X3.1) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori sangat setuju yaitu sebanyak 45 orang atau 52.9% serta kategori setuju sebanyak 37 orang atau 43.5% dan yang paling sedikit kategori cukup setuju 3 orang yang menanggapi atau 3.5%, tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
2. Pernyataan mengenai “Perusahaan memberikan fasilitas kantor yang memadai” (X3.2) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori sangat setuju yaitu sebanyak 42 orang atau 49.4% serta kategori setuju sebanyak 40 orang atau 47.1% dan yang paling sedikit kategori cukup setuju 3 orang yang menanggapi atau 3.5%, tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
3. Pernyataan mengenai “Tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan tepat waktu” (X3.3) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori sangat

setuju yaitu sebanyak 49 orang atau 57.6% serta kategori setuju sebanyak 35 orang atau 41.2% dan yang paling sedikit kategori cukup setuju 1 orang yang menanggapi atau 1.2%, tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Pernyataan mengenai “Bonus akan meningkatkan kesetiaan karyawan dalam bekerja” (X3.4) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori sangat setuju yaitu sebanyak 48 orang atau 56.5% serta kategori setuju sebanyak 33 orang atau 38.8% dan yang paling sedikit kategori cukup setuju 4 orang yang menanggapi atau 4.7%, tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
5. Pernyataan mengenai “Saya puas dengan total paket kompensasi finansial (gaji, insentif, tunjangan) dan kompensasi non-finansial (fasilitas)” (X3.5) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori sangat setuju yaitu sebanyak 42 orang atau 49.4% serta kategori setuju sebanyak 40 orang atau 47.1% dan yang paling sedikit kategori cukup setuju 3 orang yang menanggapi atau 3.5%, tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, setiap orang memiliki tingkat kemauan dan kapasitas yang berbeda-beda untuk melaksanakan tanggung jawabnya (Yantu *et al.*, 2022). Adapun tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan (Y) pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar Kota Makassar dapat dilihat pada Tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Skor Tanggapan Responden										Total Score	Rata-Rata
	1		2		3		4		5			
	STS		TS		CS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	0	0.0	0	0.0	3	3.5	50	58.8	32	37.6	369	4.34
Y.2	0	0.0	0	0.0	1	1.2	45	52.9	39	45.9	378	4.44
Y.3	0	0.0	1	1.2	15	17.6	42	49.4	27	31.8	350	4.11
Y.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	44	51.8	41	48.2	381	4.48
Y.5	0	0.0	0	0.0	1	1.2	39	45.9	45	52.9	384	4.51

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 10 di atas deskripsi hasil jawaban responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

1. Pernyataan mengenai “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” (Y.1) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori setuju yaitu sebanyak 50 orang atau 58.8% serta kategori sangat setuju sebanyak 32 orang atau 37.6% dan yang paling sedikit kategori cukup setuju 3 orang yang menanggapi atau 3.5%, tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju
2. Pernyataan mengenai “Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada” (Y.2) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori setuju yaitu sebanyak 45 orang atau 52.9% serta kategori sangat setuju sebanyak 39 orang atau 45.9% dan yang paling sedikit kategori cukup setuju 1 orang yang menanggapi atau 1.2%, tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Pernyataan mengenai “Saya selalu datang tepat waktu” (Y.3) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori setuju yaitu sebanyak 42 orang atau 49.4% dan kategori sangat setuju sebanyak 27 orang atau 31.8% serta kategori cukup setuju sebanyak 15 orang atau 17.6% dan yang paling sedikit kategori tidak setuju 1 orang yang menanggapi atau 1.2%, tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.
4. Pernyataan mengenai “Saya bersedia untuk bekerjasama dengan karyawan-karyawan di dalam perusahaan” (Y.4) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori setuju yaitu sebanyak 44 orang atau 51.8% dan yang paling sedikit kategori sangat setuju 41 orang yang menanggapi atau 48.2%, tidak ada responden yang memberikan jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
5. Pernyataan mengenai “Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik untuk perusahaan” (Y.5) ditanggapi responden paling banyak dengan kategori sangat setuju yaitu sebanyak 45 orang atau 52.9% serta kategori setuju sebanyak 39 orang atau 45.9% dan yang paling sedikit kategori cukup setuju 1 orang yang menanggapi atau 1,2%, tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Uji Validitas dan Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) dalam Moritsugu *et al.*, (2025) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek

dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 60 karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselbar, Kota Makassar. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a). Apabila nilai signifikan $< 0,05$ (maka pernyataan tersebut dinyatakan valid).
- b). Apabila nilai signifikan $> 0,05$ (maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid).

1. Validitas item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel Lingkungan Kerja (X1) terdiri dari 5 item pernyataan. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ (maka pernyataan tersebut dinyatakan valid). Apabila nilai signifikan $> 0,05$ (maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid). Hasilnya dapat dilihat pada tabel 11, 12, 13 dan 14 di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Total Correlation	sig	Keterangan
1	Pencahayaannya di ruang kerja cukup memadai dan tidak menyilaukan	0.827	0.000	Valid
2	Lingkungan kerja yang aman dengan tersedianya peralatan keamanan di setiap ruangan kerja	0.874	0.000	Valid
3	Suhu udara di ruangan kerja cukup memadai dan nyaman	0.889	0.000	Valid
4	Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja tanpa terganggu oleh suara-suara di sekitar	0.835	0.000	Valid
5	Tidak ada bau tidak sedap yang mengganggu saya di tempat kerja	0.850	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai signifikan < 0.05 bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Total Correlation	sig	Keterangan
1	Gaji yang saya terima dari perusahaan membuat saya semangat bekerja	0.925	0.000	Valid
2	Fasilitas diperusahaan yang layak membuat saya semangat bekerja	0.918	0.000	Valid
3	Saya merasa senang jika hasil pekerjaan saya diakui oleh atasan saya	0.909	0.000	Valid
4	Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan dan bantuan jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan	0.849	0.000	Valid
5	Selama saya bekerja di perusahaan ini, saya mendapatkan ruang kerja yang aman	0.851	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan variabel Motivasi (X2) memiliki nilai signifikan < 0.05 dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 13. Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Kompensasi (X3)

No	Pernyataan	Total Correlation	sig	Keterangan
1	Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan sehari-hari saya	0.951	0.000	Valid
2	Perusahaan memberikan fasilitas kantor yang memadai	0.932	0.000	Valid
3	Tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan tepat waktu	0.894	0.000	Valid
4	Bonus akan meningkatkan kesetiaan karyawan dalam bekerja	0.807	0.000	Valid
5	Saya puas dengan total paket kompensasi finansial (gaji, insentif, tunjangan) dan kompensasi non-finansial (fasilitas)	0.916	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 13 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai signifikan < 0.05 dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 14. Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Total Correlation	sig	Keterangan
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.876	0.000	Valid
2	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada	0.819	0.000	Valid
3	Saya selalu datang tepat waktu	0.820	0.000	Valid
4	Saya bersedia untuk bekerjasama dengan karyawan-karyawan di dalam perusahaan	0.866	0.000	Valid
5	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik untuk perusahaan	0.877	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 14 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikan < 0.05 dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) dalam Tewal *et al.*, (2022) menyatakan bahwa uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut:

- Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliabel.
- Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel. Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6 Priyatno, (2013: 30) dalam Aulia & Wiyono, (2023).

Adapun ringkasan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan dalam Tabel 15 di bawah ini:

Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja (X1)	0.907	5
Motivasi (X2)	0.935	5
Kompensasi (X3)	0.940	5
Kinerja (Y)	0.896	5

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026

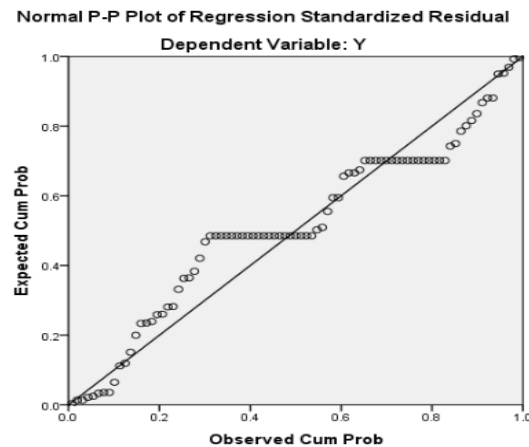
Berdasarkan Tabel 15 di atas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja (Y), memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliable.

4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *P-Plot*, kriteria dalam metode P-Plot adalah jika data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data dianggap berdistribusi normal (Widia Astuti, 2024). Adapun hasil uji normalitas disajikan dalam Tabel 14 di bawah ini:

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Gambar 3 di atas, hasil Uji Normalitas menggunakan P-Plot terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan menyebar mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan sebuah kondisi dimana terdapat korelasi antara variabel bebas yang dilakukan di dalam pembentukan regresi linear. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel independent di dalam regresi linear. Untuk mengetahui apakah sebuah model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikolinieritas atau tidak dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai tolerance $>0,10$ dan VIF <10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Habib, 2024). Adapun hasil uji multikolinearitas disajikan dalam Tabel 16 di bawah ini:

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X1)	0.472	2.117
Motivasi (X2)	0.238	4.205
Kompensasi (X3)	0.264	3.781

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 16 di atas didapatkan nilai VIF (Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi) <10 dan nilai Tolerance (Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi) >0,10, maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Desi Pitasari & Bilgah Bilgah, (2024) Analisis regresi linear berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan tiga variabel atau lebih dependen (X1, X2, dan X3) dengan variable independen (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya variabel lingkungan kerja (X1), variabel motivasi (X2), variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat di lihat pada Tabel 17 di bawah ini:

Tabel 17. Hasil Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.671	0.308		2.176	0.032
Lingkungan Kerja (X1)	0.214	0.090	0.229	2.378	0.020
Motivasi (X2)	0.384	0.132	0.394	2.899	0.005
Kompensasi (X3)	0.238	0.122	0.250	1.945	0.055

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 17 di atas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.671 + 0.214X_1 + 0.384X_2 + 0.238X_3$$

Interpretasi hasil persamaan regresi linear berganda :

1. Nilai Constanta sebesar 0.671, artinya bahwa jika variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi, tidak ada perubahan atau konstan maka Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar Kota Makassar juga akan meningkat sebesar 0.671.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.214, artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar. Hal ini menunjukkan apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar Kota Makassar juga akan meningkat sebesar 0.214.

3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0.384, artinya bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar. Hal ini menunjukkan apabila Motivasi ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar Kota Makassar juga akan meningkat sebesar 0.384.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0.238, artinya bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar. Hal ini menunjukkan apabila Kompensasi ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar Kota Makassar juga akan meningkat sebesar 0.238.

4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Rafli & Sugeng, (2025) uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial (individual) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi dan nilai t hitung, kriterianya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($>0,05$), maka variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau H_0 diterima.

- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (<0.05), maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen H_0 ditolak.

Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t dapat di lihat pada Tabel 18 di bawah ini:

Tabel 18. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.671	0.308		2.176	0.032
Lingkungan Kerja (X1)	0.214	0.090	0.229	2.378	0.020
Motivasi (X2)	0.384	0.132	0.394	2.899	0.005
Kompensasi (X3)	0.238	0.122	0.250	1.945	0.055

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 18 di atas hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,020. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). **Dengan hipotesis yang berbunyi Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar.**

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 0,005. Karena nilai signifikansi nya lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). **Dengan hipotesis yang berbunyi Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar.**

3. Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,055. Karena nilai signifikansi nya lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, Kompensasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). **Dengan hipotesis yang berbunyi Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar.**

5. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F hitung untuk melihat secara Bersama-sama apakah ada pengaruh positif signifikan dari variabel bebas (X1, X2, X3) yaitu pengaruh faktor psikologi dan faktor organisasi yang merupakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu: H_0 diterima bila nilai signifikan $> 0,05$, H_a diterima bila nilai signifikan $\leq 0,05$. (Azhari *et al.*, 2023). Adapun hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F dapat dilihat pada Tabel 19 di bawah ini:

Tabel 19. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.516	3	4.172	49.018	.000 ^b
	Residual	6.894	81	.085		
	Total	19.410	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 19 diatas dengan penentuan Nilai F_{tabel} dengan rumus:

$$F_{\text{tabel}} = F(K ; n - k - 1) = F(3; 85 - 3 - 1) = 81 / 2.72$$

Hasil uji hopotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 49.018. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05 dengan df1 (jumlah variabel bebas) = 3 dan df2 (n-k-1) = 81, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2.72.

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa F_{hitung} 49.018 lebih besar daripada F_{tabel} 2.72. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati

satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Maramis *et al.*, 2024). Adapun hasil uji koefisien determinasi atau R^2 dapat di lihat pada Tabel 20 di bawah ini:

Tabel 20. Hasil Perhitungan Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.632	.29174

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 20 di atas, dapat dilihat nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0.645 atau 64.5%. Artinya bahwa variabel Kinerja (Y) dipengaruhi 64.5% oleh variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3), sedangkan sisanya 35.5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0.020, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat menggerakkan kinerja, hasil menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Kota Makassar. Artinya, semakin baik, nyaman dan aman lingkungan atau semakin baik fasilitas fisik dan non-fisik kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Teori Dua Faktor Herzberg*, meskipun *Herzberg* menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai hygiene factors yang utamanya mencegah ketidakpuasan, namun dalam penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja secara nyata mampu mendorong efektivitas kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung teori dari Sarip (2023) bahwa dimensi fisik dan non-fisik yang baik membuat karyawan tetap produktif.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulia & Lestariningsih, (2023) dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dalam penelitian Muhammad Rifky Efendi, Dahli Suhaeli, (2023) dijelaskan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel motivasi memiliki nilai signifikansi 0.005. karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05, maka variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara nyata terhadap kinerja karyawan.

Motivasi juga menjadi faktor yang dapat menggerakkan kinerja, hasil penelitian ini sejalan dengan *Teori Hierarki Kebutuhan Maslow*, khususnya pada level kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Alasan kenapa variabel motivasi berpengaruh signifikan karena motivasi menyentuh aspek psikologis karyawan, ketika karyawan merasa memiliki tanggung jawab dan memiliki dorongan, karyawan akan memberikan usaha yang extra tanpa bergantung pada fasilitas fisik maupun gaji. Secara nyata motivasi dapat dikatakan sebagai bahan bakar atau mesin penggerak yang mengubah potensi karyawan menjadi pencapaian target kerja yang berkualitas.

Berdasarkan hasil uji hipotesis motivasi berpengaruh positif dan signifikan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Rifky Efendi, Dahli Suhaeli, (2023) dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dalam penelitian Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo, (2020) disebutkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0.055, karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05, maka variabel kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang menunjukkan arah positif berarti kompensasi sudah mendukung kinerja karyawan.

Hasil penelitian kompensasi tidak signifikan bukan berarti gaji atau imbalan itu tidak penting. Menurut *Teori Dua Faktor Herzberg*, kompensasi berkedudukan sebagai faktor *Hygiene* yang berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan kerja, namun bukan faktor yang secara nyata mampu untuk mendorong peningkatan prestasi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin, (2023) dalam hasil penelitiannya mengemukakan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian juga dalam penelitian Kore, (2024) disebutkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.