

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAJI DAN BONUS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UP3 KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Kota Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh :

Hatira
21 040300 30

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2025

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAJI DAN BONUS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UP3 KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Kota Palopo*



IAIN PALOPO

Diajukan Oleh

Hatira

21 040300 30

Pembimbing

Muzayyanah Jabani, S.T., M.M.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini:

Nama : Hatira
Nim : 21 0403 0030
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan Dengan Sebenarnya Bahwa:

1. Skripsi Ini Merupakan Hasil Karya Saya Sendiri, Bukan Plagiasi Atau Duplikasi Dari Tulisan/Karya Orang Lain Yang Saya Akui Sebagai Hasil Tulisan Atau Pikiran Saya Sendiri.
2. Seluruh Bagian Dari Skripsi Ini Adalah Karya Saya Sendiri Selain Dari Kutipan Yang Ditunjukkan Sumbernya. Segala Kekeliruan Di Dalamnya Adalah Tanggung Jawab Saya

Bilamana Dikemudian Hari Pernyataan Ini Tidak Benar, Maka Saya Bersedia Menerima Sanksi Administratif Atas Perbuatan Saya Dan Gelar Akademik Saya Peroleh Karenanya Dibatalkan.

Demikian Pernyataan Ini Dibuat Untuk Dipergunakan Sebagaimana Mestinya.

Palopo,

Yang Membuat Pernyataan



HATIRA

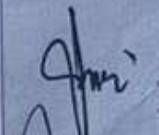
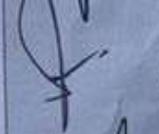
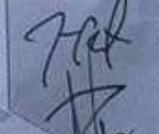
Nim. 2104030030

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo yang ditulis Hatira Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2104030030, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 4 Agustus 2025 Miladiyah bertepatan dengan 10 Safar 1447 Hijriah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 8 September 2025

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. Ketua Sidang ()
2. Ilham, S.Ag., M.A. Sekretaris Sidang ()
3. Muh. Abdi Imam, S.E., M.Si., Ak., CA Penguji I ()
4. Andi Nurrahma Gaffar, S.E., M.Ak. Penguji II ()
5. Muzayyanah Jabani, ST., M.M. Pembimbing ()

Mengetahui

a.n Rektor UIN Palopo

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi

Manajemen Bisnis Syariah


Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.

NIP-198201242009011006


Umar, S.E., M.SE

NIP-199404072020121017

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ ، وَعَلَىٰ آلِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji Syukur penulis penjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Gaji Dan Bonus Terhadap Pendapatan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad ﷺ kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi dalam bidang manajemen bisnis syariah pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan, serta dorongan dari banyak pihak meskipun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yg tak terhingga dengan penuh ketulusan hati.

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada kedua orang tua tercinta Kepada Bapak Alm. Mustaming yang sudah 15 tahun yang lalu meninggalkan penulis namun rasa sayang kepada beliau tidak pernah berkurang, terimakasih banyak atas semua perjuangan semasa hidupmu yang di berikan kepada penulis, penulis bisa berada di tahap ini sebagaimana mewujudkan permintaan terakhir, sebelum benar-benar pergi untuk melihat anaknya menyangand gelar sarjana. Meskipun pada akhirnya harus melewati sendiri, maka

bersama ini sebagai anak terakhir penulis mempersembahkan skripsi dan gelar sarjana ini seutuhnya kepada bapak tercinta, i will always miss you. Dan Kepada Ibunda tercintaku Bania perempuan hebat yang menjadi tulang punggung keluarga sekaligus menjalankan dua peran orang tua bagi 9 orang anaknya. Terima kasih sudah bertaruh nyawa dan segenap tenaga agar penulis dapat terlahir di dunia ini, dengan keikhlasan dan kesabaran membesarkan penulis dan dalam doa yang tak pernah terlupa di setiap malamnya, terima kasih juga selalu menemani penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag., selaku Rektor UIN Palopo, Dr. Munir Yusuf, M.Pd selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Takdir., M. H.,M. K. M. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan..
2. Dr. Hj. Anita Marwing, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo, Ilham, S.Ag., M.A. selaku Wakil Dekan Bagian Akademik, Dr. Alia Lestari, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Bagian Administrasi Umum, Muhammad Ilyas, S.Ag., M.A., selaku Wakil Dekan Bagian Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Umar, S.E., M.SE. selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Hamida, S.E, Sy., M.E., Sy. Selaku Sekretaris Prodi Manajemen Bisnis Syariah beserta para dosen, asisten dosen Prodi Manajemen Bisnis Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Bisnis Syariah.
4. Kepala Perpustakaan UIN Palopo, Zainuddin S, S.E., M Ak. beserta staf yang telah menyediakan buku-buku/literatur untuk keperluan studi kepastakaan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M. selaku dosen pembimbing dan sekaligus dosen Penasehat Akademik yang telah bersedia dan sabar dalam memberikan bimbingan, arahan, serta masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Muh. Abdi Imam, S.E., M.Si., Ak., CA. Selaku Penguji I, dan Andi Nurrahma Gaffar, S.E., M.Ak. selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. .
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik dan membantu penulis selama berada di UIN Palopo.
8. Terima kasih kepada saudara kandung saya Hamka, Romansyah, Hayati, Harmila, Hasan, Basri, Ahmad Fariz, Dan Megawati. Terimakasih telah menjadi penyemangat dan bagian besar untuk hidup ini. Terimakasih sudah menjadi saudara terbaik yang selalu menemani penulis dalam suka maupun duka, yang dengan ikhlas turut menyumbang jerih payahnya demi kelancaran finansial studi penulis.

9. Teruntuk Tesa Hasan Dan Muh Irham sahabat penulis, yang telah memberikan segala dukungan, baik dalam bentuk kenyamanan, semangat, motivasi maupun kebersamaan yang telah memberikan warna tersendiri dalam perjalanan ini. Dukungan dan kebaikanmu sangat berarti dan telah membantu saya melalui berbagai tantangan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Terimakasih telah menjadi sandaran yang membuat saya terus melangkah dan tumbuh hingga akhirnya skripsi ini dapat saya selesaikan.
10. Kepada Sahabat Dekat saya Yeni Rahmasari, Almira Artikasari, Desy Marsyha Andini, Citra Lestari, Sarmila, Sindy Syarifuddin, Cahaya Ramadhani Dan Ega Prasiska yang selalu memberikan semangat kepada penulis serta menjadi partner jalan-jalan untuk melepas beban selama proses penulisan skripsi ini.
11. Kepada Sahabat Seiman Saya Rima Adelia Amir, Sri Fitriana, Wanda, Amaliah Dan Israk yang telah bersamai sejak awal kuliah hingga semester akhir, mendukung dan menemani setiap langkah dalam menyusun skripsi ini. Kenangan dan kebersamaan kita akan selalu menjadi bagian berharga dalam perjalanan ini.
12. Teman-teman kelas A Manajemen Bisnis Syariah 2021,dan teman-teman posko 41 KKN-R Desa Tabarano 2024, serta semua teman-teman yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu. Terima kasih atas bantuan dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis hingga akhirnya penulisan skripsi ini telah diselesaikan.

13. Seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah terlibat dalam penelitian ini.

Dengan penuh doa, semoga setiap kebaikan dan pengorbanan tulus mereka dibalas dengan pahala oleh Allah SWT. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pembaca. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap pembaca.

Palopo 21 Mei 2025

Hatira



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>Fathah</i>	a	A
ِ	<i>Kasrah</i>	i	I
ُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َيْ	<i>fathah dan ya'</i>	ai	a dan i
َوْ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ: *kaifa*

حَوْلَ: *hauला*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أ...َ	<i>fathah dan alif atau ya'</i>	A	a dan garis di atas
إ...ِ	<i>kasrah dan ya'</i>	I	i dan garis di atas
و...ُ	<i>dammah dan wau</i>	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ: *qala*

رَمَى:

rama

قِيلَ: *qila*

يَقُولُ: *yaqulu*

4. Ta' marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua, yaitu: *ta' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *ta' marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata berakhir dengan *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-at fal*

الْمَدِينَةُ أَلْ مَنْوَرَةُ : *al-madinah al-munawarah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (-), dalam transliterasinya ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbana*

نَجِينَا : *najjaina*

هَاقَّ : *al-haqq*

نُعِيمَ : nu'ima

عُدُو : 'aduwwun

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *i*.

Contoh:

عَلِي : ali (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عَرَبِي : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan buruf ال (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, naik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسِ : al-syamsu (bukan asy-syamsu)

الزَّلْزَلَةِ : al-zalzalah (al-zalzalah)

الفلسفة : al-falsafah

الْبِلَادِ : al-biladu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah atau akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَامُرُونَ : *ta'muruna*

النَّوْءُ : *al-nau*

سَيِّئٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasikan secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'in al-Nawawi

Risalah fi Ri'ayah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalalah (اَللّٰهُ)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jar* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudah ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

اَللّٰهُمَّ *dinullah* بِاِلْمِ *billah*

Adapun *ta' marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَتِهِ اللّٰهُم *hum fi rahmatillah*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf kapital (*Al-*), ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa ma Muhammadun illa rasul

Inna awwala baitin wudi'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan

Syahru Ramadan al-lazi unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusi

Nasr Hamid Abu Zayd

Al-Tufi

Al-Maslahah fi al-Tasyri' al-Islami

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abu* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama terakhir sebagai nama akhir dalam daftar Pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)
Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt. = *subhanahu wa ta 'ala*

Saw. = *sallallahu 'alaihi wa sallam*

As = *alaihi al-salam*

QS.../...:4= Qur'an Surah al-Baqarah/2:4 atau QS Ali Imran/3:4

SPSS = *Statistical Package for the Social Sciences*

KBBI = Kamus Besar Bahasa Indonesia

X = Variabel independent

Y = Variabel dependent

Z = Variabel Moderasi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PRAKATA	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	iv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR AYAT	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	9
B. Landasan Teori.....	12
C. Kerangka Pikir.....	27
D. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
C. Definisi Operasional Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Instrumen Penelitian.....	34
G. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	35
H. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definsi Operasional	31
Tabel 3.2 Kriteria Alternatif Jawaban Responden.....	34
Tabel 4. 1 Demografi Responden	43
Tabel 4. 2 Distribusi Skor dan Statistik Deskriptif.....	44
Tabel 4. 3 Hasil Validitas Konvergen	45
Tabel 4. 4 Ringkasan Nilai AVE tiap Konstruk.....	47
Tabel 4. 5 Reliabilitas Konstruk	49
Tabel 4. 6 Koefisien Jalur (Path Coefficient)	51
Tabel 4. 7 Uji Signifikansi Koefisien Jalur (Bootstrapping)	52



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir.....28



DAFTAR AYAT

Q.S At-Taubah ayat 105	23
------------------------------	----



ABSTRAK

Hatira, 2025. *Pengaruh Lingkungan kerja, Gaji dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN UP3 (Persero) Kota Palopo.* Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Muzayyana Jabani.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, gaji, dan bonus terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Palopo. Fokus utama penelitian ini adalah mengukur baik secara parsial maupun simultan bagaimana ketiga variabel bebas tersebut memengaruhi variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang merupakan karyawan aktif PT. PLN Kota Palopo, dan dianalisis menggunakan software SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik masing-masing sebesar $>1,96$ dan p-value $<0,05$. Sementara itu, gaji tidak berpengaruh signifikan secara parsial, meskipun tetap menunjukkan arah pengaruh positif. Secara simultan, ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R^2 sebesar 0,537, yang mengindikasikan bahwa 53,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, gaji, dan bonus secara bersama-sama.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan strategi yang holistik, melibatkan perbaikan kondisi kerja, sistem kompensasi, serta pemberian insentif berbasis pencapaian. Penelitian ini juga memperkaya literatur dengan menunjukkan pentingnya pemisahan antara gaji tetap dan bonus sebagai bentuk kompensasi yang memiliki efek berbeda terhadap kinerja.

Kata Kunci: Bonus, Gaji, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

Hatira, 2025. The Effect of Work Environment, Salary, and Bonus on Employee Performance at PT. PLN UP3 (Persero), Palopo City. Sharia Business Management Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic University of Palopo. Supervised by Muzayyana Jabani.

This research aims to analyze the influence of work environment, salary, and bonus on employee performance at PT. PLN (Persero), Palopo City. The main focus of this study is to measure both partially and simultaneously how these three independent variables affect the dependent variable, namely employee performance. The research approach employs a quantitative method with Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) analysis techniques. Data were obtained through distributing questionnaires to 50 respondents who are active employees of PT. PLN Palopo City and analyzed using the SmartPLS 4 software.

The study results show that the work environment and bonuses have a positive and significant effect on employee performance, with t-statistic values each exceeding $>2,00$ and p-value <0.05 . Meanwhile, salary does not have a significant partial effect even though it still shows a positive direction of influence. Simultaneously, the three variables have a significant effect on employee performance, with an R^2 value of 0.537, indicating that 53.7% of performance variations can be explained by the work environment, salary, and bonuses collectively.

Implications of these findings suggest that improving employee performance requires a holistic strategy, involving enhancements in working conditions, compensation systems, and achievement-based incentives. This study also enriches the literature by highlighting the importance of separating fixed salary and bonuses as forms of compensation that have different effects on performance.

Keywords: Bonus, Employee Performance, Salary Work Environment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya untuk mewujudkan tujuannya. Sumber daya dapat diartikan sebagai energi, tenaga, atau kekuatan (power) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerak, aktivitas, dan berbagai tindakan. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, finansial, manusia, ilmu pengetahuan, serta teknologi. Di antara seluruh jenis sumber daya tersebut, sumber daya manusia menempati posisi paling penting. Hal ini karena sumber daya manusia berperan dalam menggerakkan sekaligus menyinergikan sumber daya lainnya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Tanpa peran manusia, sumber daya lain akan tetap menganggur (idle) dan kurang memberikan manfaat dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.¹ Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dikelola dengan benar untuk meningkatkan suatu keefektifan dan keefisienan yang dapat memunculkan kinerja yang ada pada suatu perusahaan yang baik.²

Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) mencerminkan tantangan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait dengan dinamika di lingkungan kerja. Masalah seperti ketidaksesuaian fasilitas kerja, tekanan beban

¹ Dzulkarnain Lubis Andri Muzayyanah Jabani, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada Pt Bosowa Berlian Motor Kota Palopo)," *Journal Of Institution And Sharia Finance* 3, no. 1 (2022): 125–46, <https://doi.org/10.24256/joins.v3i1.1447>.

² Iswahyudi, Muhammad Subhan, et al. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.

kerja yang tinggi, dan komunikasi antar karyawan yang kurang optimal sering kali menjadi hambatan dalam mencapai produktivitas maksimal³. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan penurunan motivasi, stres, dan bahkan konflik internal, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas kinerja⁴.

Menurut Luthfi Umamul Husna lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan itu sangat penting untuk diperhatikan di dalam manajemen. Walaupun itu lingkungan kerjanya tidak melaksanakan dalam proses produksi dalam sebuah perusahaan, tetapi didalam lingkungan kerja dapat mempunyai pengaruh langsung pada para pegawai atau karyawan yang sedang dalam proses melaksanakan produksi tersebut.⁵

Selain itu, adaptasi terhadap teknologi digital yang diterapkan di berbagai unit kerja memerlukan dukungan yang memadai, baik berupa pelatihan maupun fasilitas kerja yang sesuai, untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara efisien. Tantangan ini semakin kompleks dengan adanya persepsi ketidakadilan dalam pemberian gaji dan bonus, yang kerap menjadi keluhan di berbagai survei internal . Oleh karena itu, PT PLN perlu secara konsisten mengevaluasi dan meningkatkan lingkungan kerja untuk mendukung produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

³ Siti Nursiah, "Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Woneel Midas Leathers Di Tangerang," *Dynamic Management Journal* 3, no. 1 (2019), <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i1.1708>.

⁴ Endang Widuri Asih et al., "Pengukuran Beban Kerja Fisik Dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi Terhadap Karyawan PT. Woneel Midas Leathers," *Jurnal Teknologi* 15, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.34151/jurtek.v15i1.3979>.

⁵ Luthfi Umamul Husna, Bangun Putra Prasetya, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" no. 20 (2023),

Lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di PLN, faktor-faktor seperti kebersihan, fasilitas, dan suasana kerja dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas. Lingkungan yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menurunkan semangat kerja.⁶ Tak hanya itu, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian insentif. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi pendorong motivasi kerja karyawan. Dengan adanya insentif, karyawan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, asalkan pemberiannya dilakukan secara adil, merata, dan sesuai dengan kelayakan.⁷ Salah satu bentuk insentif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Bonus. Bonus karyawan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian tertentu. Di PLN, bonus dapat berfungsi sebagai motivator yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menerima insentif cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.⁸

Dalam penelitian Perawati di PT.PLN (persero) UP3 Palopo agar tercapainya suatu organisasi dalam perusahaan harus mampu membuat situasi dan kondisi yang mendorong dan yang dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang baik khususnya dalam suatu kinerja karyawan,

⁶ Burhan, Mulyono, John EHJ FoEh, and Henny A. Manafe. "Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1.2 (2022): 447-458.

⁷ Nur Ariani Aqidah, "Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan Dan Lama Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Oppo Di Kota Palopo)," *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business* 4, no. 1 (2022): 49-54, <https://doi.org/10.24256/kharaj.v4i1.2919>.

⁸ Darmayanti, I. Gusti Ayu Putri. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung*. Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2022.

maka dari itu suatu organisasi perlu memperhatikan adanya lingkungan kerja dalam suatu keberhasilan organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuannya.⁹ Pada PT. PLN (persero) UP3 Palopo apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi gaji yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga kerja terampil dan berkemampuan tinggi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Kota Palopo. Jika situasi demikian terus berlanjut, organisasi yang bersangkutan tidak mampu menghasilkan kinerja yang memungkinkannya mencapai tujuannya. Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja produktif. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan imbalan yang mereka terima, sangat mungkin berpengaruh terhadap produktifitas kerjanya. Hal ini menegaskan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang adil kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.¹⁰ Lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan kompensasi yang adil memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero). Hal ini menegaskan perlunya perhatian manajemen untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan transparansi dalam pemberian kompensasi guna mendukung produktivitas karyawan.¹¹

⁹ Perawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Up3 Palopo," *Jurnal manajemen*, no 3 (2023)

¹⁰ Ahmad Syawal Pakata, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Dinas Sosial Kota Palopo," *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business* 3, no. 2 (2021): 66–79, <https://doi.org/10.24256/kharaj.v3i2.2332>.

¹¹ Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene, and Sofia A. P. Sambul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis* 9, no. 2 (2019): 70, <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>.

Penelitian sebelumnya yang ada telah memberikan banyak informasi mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT PLN (Persero). Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa faktor seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹² Beberapa studi juga mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menghambat kinerja. Selain itu, variabel motivasi dan kepuasan kerja sering kali digunakan sebagai variabel intervening untuk menjelaskan hubungan antara faktor organisasi dan kinerja karyawan¹³. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu belum memberikan perhatian khusus pada pengaruh langsung dari kompensasi finansial seperti gaji dan bonus terhadap kinerja karyawan, terutama di PT PLN (Persero)¹⁴. Kebanyakan studi menggunakan variabel intervening seperti motivasi atau kepuasan kerja, yang membuat hubungan langsung antara kompensasi finansial dan kinerja kurang terjelaskan¹⁵. Selain itu, penelitian yang berfokus pada

¹² Nanang Handoko, "The Effect Of Work Environment, Leadership Style And Intrinsic Motivation On Employee Performance At Cv. Cipta Mulya, Madiun Regency," *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 7, No. 1 (2023), <https://doi.org/10.25139/Ekt.V7i1.5852>.

¹³ Umi Laila Safitri, Bambang Widagdo, and Khusnul Rofida Novianti, "The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable," *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)* 2, no. 02 (2022), <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i02.21964>.

¹⁴ Syabirin Bakti and Aminuddin Irfani, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Tugulmulto," *Bandung Conference Series: Business and Management* 3, no. 1 (2023), <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6823>.

¹⁵ M. Chaerul Rizky, "Compensation Analysis and Leadership Style on Employee Performance and Discipline of PT PLN (Persero)," *International Journal of Research and Review* 9, no. 10 (2022), <https://doi.org/10.52403/ijrr.20221046>; R. Rojikinnor et al., "The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk," *Journal of Economic and Administrative Sciences* 39, no. 4 (2023), <https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103>; Safitri, Widagdo, and Novianti, "The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a

PT PLN di Kota Palopo belum banyak ditemukan, sehingga konteks lokal dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan masih kurang dipahami. Celah ini menunjukkan perlunya penelitian yang mengkaji pengaruh langsung lingkungan kerja, gaji, dan bonus terhadap kinerja karyawan di lokasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab sejauh mana lingkungan kerja, gaji, dan bonus memengaruhi kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Kota Palopo., untuk memahami pengaruh nyata dari masing-masing faktor. Selain itu, bertujuan untuk memberikan konteks lokal yang relevan, karena penelitian di Kota Palopo sebagai lokasi penelitian belum banyak dilakukan di PT PLN (Persero). Kota Palopo

Berdasarkan latar belakang Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung tidak hanya meningkatkan kenyamanan fisik, tetapi juga mendorong kolaborasi dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Dalam hal gaji, argumen didasarkan pada teori kompensasi yang menyatakan bahwa gaji yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan memberikan insentif intrinsik bagi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Sementara itu, bonus sebagai bentuk penghargaan langsung atas pencapaian kinerja diyakini memiliki dampak motivasi yang signifikan, mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo?

2. Apakah gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo?
3. Apakah Bonus berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo?
4. Apakah Lingkungan kerja, gaji dan bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) kota Palopo
2. Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Palopo
3. Untuk mengetahui apakah Bonus berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Palopo
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja, gaji dan bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Palopo

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian untuk seorang peneliti adalah agar wawasannya bertambah begitu juga dengan pengetahuan untuk meneliti teori yang sudah ada dan sesuai

dengan masalah yang terjadi dan supaya bisa mengaplikasikan ilmu yang sudah didapatkan tersebut.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat sebuah penelitian untuk perusahaan adalah menjadikan penelitian tersebut sebagai acuan didalam aktivitas pengambilan keputusan dan menjadikannya sebagai patokan untuk strategi yang akan dilakukannya di masa depan.

3. Bagi Pembaca

Manfaat sebuah penelitian untuk pembaca adalah untuk mendapatkan sumber informasi tentang kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian penulis yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang relevan

Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Jenis, Teknik, Lokasi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Dewi Sinta Wati, 2024 “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Pematang” ¹⁶	Kuantitatif, regresi linier berganda	Kompensasi, lingkungan kerja, dan rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini memiliki kesamaan dalam penggunaan metode kuantitatif serta fokus pada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada variabel yang dikaji, di mana penelitian sebelumnya menambahkan rotasi kerja, sementara penelitian ini lebih menitikberatkan pada pengaruh gaji dan bonus. Selain itu, objek penelitian berbeda, dengan penelitian ini berfokus pada PT PLN (Persero) Kota Palopo, sedangkan penelitian Dewi Sinta Wati dilakukan di PT

¹⁶ Dewi Sinta Wati, “Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis (Senesis) 2024 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Rotasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian Cabang Pematang,” 2024, 13–24.

					Pegadaian Cabang Pemalang.
Sintya Wahyuni, “Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan” ¹⁷	Eka 2023	Kuantitatif, regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Tidak memasukkan gaji dan bonus sebagai variabel independen.
Dwi Astuti & Muhammad Rianto, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” ¹⁸	Richo 2022	Literature review, studi pustaka, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya	Lingkungan kerja, gaji, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan metode literature review, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer.
Muhammad Rosfiah Hasran, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur” ¹⁹	Basri, Arsal, 2024	Kuantitatif, regresi linier berganda	Penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukk n bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan	Sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja, gaji, dan bonus terhadap kinerja karyawan.	Fokus penelitian ini berada di perusahaan manufaktur, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan berfokus pada PT PLN Kota Palopo.

¹⁷ Dwi Astuti and Muhammad Richo Rianto, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan* 1, no. 2 (2023): 0–6, <https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.529>.

¹⁸ Astuti and Muhammad Richo Rianto.

¹⁹ Muhammad Basri, Rosfiah Arsal, and Hasran, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KIRNERJA KARYAWAN PT. ANTAM (Persero) Tbk. UNIT BISNIS PERTAMBANGAN NIKEL (UBPN) KOLAKA,” *Journal Publicuho* 7, no. 3 (2024): 1352–62, <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.502>.

		terhadap kinerja karyawan.		
Kharisma Nawang Sigit, Kustiyono, 2020 “Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di CV. ANJASA Baja Ringan Semarang”	Kuantitatif, regresi linier berganda	Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.	Sama-sama meneliti pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap tenaga kerja.	Penelitian ini berfokus pada loyalitas karyawan, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan fokus pada kinerja karyawan di PT PLN.

Penelitian-penelitian terdahulu yang membahas kinerja karyawan PT PLN (Persero) sebagian besar hanya menitikberatkan pada pengaruh faktor tunggal atau kombinasi terbatas seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, atau motivasi, dengan beberapa di antaranya menggunakan variabel intervening seperti kepuasan kerja. Namun, terdapat kekurangan dalam memperhitungkan pengaruh langsung dari kompensasi finansial seperti gaji dan bonus terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sebagian penelitian cenderung berfokus pada lokasi tertentu tanpa memberikan perspektif yang lebih luas mengenai bagaimana variabel-variabel tersebut berkontribusi di unit PT PLN lainnya. Hal ini menciptakan celah penelitian yang memerlukan pendekatan baru dengan mempertimbangkan lebih banyak variabel finansial dan konteks lokal.

B. Landasan Teori

1. Teori Motivasi dan Kompensasi

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, motivasi dan kompensasi merupakan dua aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Motivasi diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, kompensasi merujuk pada seluruh bentuk balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Kompensasi dapat berupa finansial, seperti gaji dan bonus, maupun non-finansial, seperti pengakuan, kesempatan promosi, atau kondisi kerja yang nyaman.

Motivasi kerja merupakan faktor krusial yang mendorong seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kapasitas sumber daya manusia yang baik tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal tanpa didukung oleh motivasi kerja yang tinggi.²⁰ Bagi pegawai di lembaga pemerintahan, motivasi kerja menjadi aspek yang sangat menentukan kualitas pelayanan. Pegawai yang memiliki motivasi kuat dan tulus akan memberikan pelayanan terbaik serta menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesungguhan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja akan membuat pegawai bekerja tanpa komitmen yang memadai sehingga berdampak

²⁰ Edi Setiawan and Herry Krisnandi, "The Influence Of Discipline, Leadership Style And Work Environment On Employee Performance Through Motivation At The Secretariat General Of The DPR RI," *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 12, no. 1 (2023): 81–102, <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.4936>.

pada penurunan kualitas kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai.²¹

Teori motivasi menjelaskan bagaimana dan mengapa seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu, sedangkan teori kompensasi berfokus pada bagaimana sistem penghargaan bisa memengaruhi tingkat motivasi tersebut. Keduanya berkaitan erat karena kompensasi yang tepat dapat menjadi faktor pendorong utama (motivator) dalam meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Salah satu teori motivasi yang banyak dijadikan rujukan dalam manajemen kinerja adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow.

Menurut Abraham Maslow (1943), individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu yang tersusun secara hierarkis dari yang paling dasar hingga yang lebih kompleks. Lima tingkatan kebutuhan tersebut adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis (makanan, air, tempat tinggal),
- b. Kebutuhan rasa aman (keamanan kerja, jaminan penghasilan),
- c. Kebutuhan sosial (hubungan antarpribadi, rasa memiliki),
- d. Kebutuhan penghargaan (pengakuan, status), dan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (pengembangan potensi maksimal).²²

Dalam konteks organisasi, gaji dan bonus merupakan bentuk kompensasi yang berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan pada beberapa level dalam hierarki Maslow. Gaji terutama memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan,

²¹ Rasbi Muh, "Determinants of Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency for the City of Palopo," *Journal of Islamic Management and Bussiness* 6, no. 1 (2023): 32–40.

²² Abraham H. Maslow, *Motivasi dan Kepribadian*, terj. Drs. H. Hall dan L. Lindzey (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 2001), 45.

yakni menjamin keberlangsungan hidup dan stabilitas finansial karyawan. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan lebih fokus mengejar tingkat kebutuhan berikutnya. Bonus, di sisi lain, berperan dalam memenuhi kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri karena mengandung elemen pengakuan atas pencapaian.

Dengan memahami hierarki kebutuhan ini, manajemen dapat merancang sistem kompensasi yang tidak hanya sekadar memenuhi kewajiban finansial, tetapi juga mampu memotivasi secara menyeluruh sesuai tahapan perkembangan psikologis karyawan.

Selain Maslow, Frederick Herzberg juga memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan hubungan antara motivasi dan kompensasi melalui Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory). Herzberg membedakan dua jenis faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor higienis
- b. Faktor motivator.²³

Faktor higienis tidak secara langsung meningkatkan motivasi kerja, tetapi jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan. Faktor ini mencakup gaji, keamanan kerja, kondisi kerja fisik, kebijakan perusahaan, dan hubungan interpersonal. Di sisi lain, faktor motivator adalah aspek yang benar-benar mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencakup pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan prestasi.²⁴

²³ Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman, *The Motivation to Work*, 2nd ed. (New York: John Wiley & Sons, 1959), 113–120

²⁴ Muzayyanah Jabani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo Kota Makassar*, *Jurnal Administrasi Publik Indonesia* 8, no. 1 (2023): 18.

Dalam konteks penelitian ini, gaji dan bonus berperan dalam kedua dimensi tersebut. Gaji tetap termasuk dalam faktor higienis — keberadaannya penting untuk mencegah ketidakpuasan, namun tidak cukup untuk mendorong kinerja tinggi. Bonus, sebaliknya, dapat menjadi faktor motivator karena bersifat tidak tetap dan diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian. Dengan demikian, bonus memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan dibanding gaji.

Teori ini menjelaskan mengapa dalam temuan penelitian ini, bonus menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan gaji tidak. Hal ini sejalan dengan logika Herzberg bahwa motivasi sejati berasal dari aspek-aspek intrinsik pekerjaan, bukan semata-mata dari kompensasi dasar.

Victor H. Vroom mengembangkan Teori Harapan (Expectancy Theory) untuk menjelaskan bagaimana individu membuat pilihan yang memotivasi perilaku mereka dalam konteks kerja. Vroom menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja tergantung pada tiga komponen utama:

- a. Ekspektasi (Expectancy): keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik.
- b. Instrumentalitas (Instrumentality): keyakinan bahwa kinerja yang baik akan dihargai.
- c. Valensi (Valence): sejauh mana seseorang menghargai imbalan tersebut.²⁵

Dalam kerangka ini, kompensasi seperti gaji dan bonus berperan sebagai bentuk imbalan yang memengaruhi instrumentalitas dan valensi. Jika karyawan

²⁵ Victor H. Vroom, *Work and Motivation* (New York: Wiley, 1964), 15–22

percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja tinggi (ekspektasi), dan bahwa kinerja tersebut akan dihargai melalui bonus atau kenaikan gaji (instrumentalitas), serta jika bonus tersebut dianggap bernilai tinggi (valensi), maka motivasi kerja akan meningkat secara signifikan.

Dalam konteks penelitian ini, temuan bahwa bonus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaji tidak, dapat dijelaskan dengan teori ini. Bonus bersifat langsung, terukur, dan seringkali dikaitkan dengan pencapaian kinerja spesifik, sehingga lebih memiliki instrumentalitas dan valensi yang tinggi bagi karyawan dibanding gaji tetap. Sementara itu, gaji tetap mungkin dianggap sebagai hak dasar yang tidak berkaitan langsung dengan usaha atau prestasi, sehingga tidak cukup mendorong motivasi tinggi.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita bahas disini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar. Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja

karyawan Nitisemito mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan²⁶.

a. Indikator Lingkungan Kerja menurut Edarmayant:

- 1) Aman, maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerjaan menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.
- 2) Tempat yang layak, maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerjaan menjadi tidak efektif
- 3) Orang yang ada di dalam lingkungan kerja, maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar karyawan sangatlah penting

²⁶ Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalialia: Proses dan Teknik*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992, 75.

karena itu pokok utama yang akan membuat karyawan menjadi giat untuk bekerja.²⁷

3. Gaji

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada individu sebagai imbalan atas peran mereka sebagai anggota organisasi serta sumbangan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.²⁸ Menurut Nadhiroh tenaga kerja atau buruh, upah merupakan sesuatu yang sangat penting. Upah melatarbelakangi seseorang untuk memutuskan akan memasuki dunia kerja dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan upah atau penghasilan yang didapatkannya, maka seseorang tenaga kerja akan dapat secara otomatis membiayai berbagai macam kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan sandang, pangan, maupun papan²⁹. Menurut Fiqih Mu'amalah gaji disebut juga dengan ijarah. Al-Ijarah berasal dari kata al-ajru arti menurut bahasanya ialah al-iwadh yang arti dari bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah.

a. Indikator Gaji

Berikut penjelasan tiga indikator penilaian gaji menurut Soetrisno.³⁰

- 1) Kelayakan adalah kemampuan dan prestasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

²⁷ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009, 21.

²⁸ Nurdin Batjo and Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama (Makassar: Aksara Timur, 2018).

²⁹ Anis Nur Nadhiroh. *Pemberian Upah Pekerja/Buruh yang Adil dan Layak Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam*. Jakarta: Guepedia, 2020, 27

³⁰ Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), 75.

- 2) Keadilan adalah kesesuaian antara gaji dan kontribusi karyawan.
- 3) Kepuasan Kerja, Perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan factor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwa kinerja mereka sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

Gustiawan berpendapat bahwa gaji merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana seorang karyawan dapat berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri dan aktualisasi diri. Oleh karena itu, perencanaan atau penentuan gaji menjadi isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan dengan hati-hati serta melalui langkah-langkah yang terencana³¹. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan atas tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja yang diberikan oleh pengusaha atas suatu pekerjaan yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian besarnya gaji dibayarkan pengusaha kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah sepakati diantara dua belah pihak. Pada dasarnya Ilmu ekonomi Islam merupakan suatu ilmu pengetahuan yang berupaya memandang, meninjau, meneliti yang pada akhirnya menyimpulkan dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara Islami, dan cara-cara Islami tersebut didasarkan atas ajaran agama Islam.

b. Gaji Dalam Ekonomi Islam

³¹ Deni Gustiawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa, 2024), 75.

Gaji dalam Ekonomi Islam adalah pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi. Upah dalam bahasa arab disebut Al-ujrah yaitu pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Suhendi berpendapat bahwa upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, seperti sebulan, seminggu atau sehari³². Menurut Hasibuan, gaji dan upah merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana karyawan dapat berprestasi³³. Al-Qaradawi berpendapat bahwa pendapatan upah kaum buruh harus adanya campur tangan negara, tugas negara menurut Islam tidak hanya terbatas pada kewajiban menjaga keamanan dalam negeri akan tetapi tugas tersebut harus menyeluruh yang bertujuan meniadakan kezaliman, menegakan keadilan dan menghindari permusuhan, sehingga akan menjamin keselamatan semua warga masyarakat dan terwujudnya prinsip saling tolong-menolong³⁴. Pendapat Ibnu Taimiyah yang dikutip oleh Yoesoef, Yoesrizal Muhammad, and Ulfa Mahira Taufiq bahwa konsep tentang upah tidak lepas dari harga yang adil, dalam pembahasannya ia mengatakan bahwa harga yang adil dan upah yang adil cukup terperinci, pemikirannya menghubungkan antara tingkat upah yang setara sebagai harga prinsip dasar yang digunakan untuk meninjaunya adalah definisi sepenuhnya atas kualitas dan

³² Hendi Suhendi. *Fiqih Muamalah*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 113

³³ Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 95

³⁴ Yusuf al-Qaradawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, terj. Zainal Arifin Thoha (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 203.

kuantitas, upah dan harga keadaannya tak menentu dan tidak dapat dipertimbangkan. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar-menawar kedua belah pihak³⁵.

4. Bonus

Pada dasarnya, bonus adalah sejumlah uang yang diberikan kepada individu atau kelompok karena perusahaan memperoleh keuntungan. Keuntungan perusahaan dapat diperoleh karena dapat menekan biaya operasi perusahaan, terjadi peningkatan penjualan, dan lain sebagainya³⁶.

Bonus menurut pendapat Mangkunegara Anwar Prabu adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Bonus merupakan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai. Bonus diberikan pada para pemimpin atau manajer setelah akhir tahun yang ditambahkan pada gaji pokok, sebagian perusahaan mengakumulasi jumlah bonus untuk kemudian dibayarkan setelah mendapatkan keuntungan. Bonus juga diberikan pada karyawan yang dapat menghasilkan produksi melebihi standar³⁷.

a. Indikator Bonus³⁸

- 1) Pencapaian Target adalah kemampuan karyawan mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

³⁵ Ibnu Taimiyah, *Al-Hisbah fi al-Islam*, terj. Masykur A.B. (Jakarta: Darul Haq, 2000), 72.

³⁶ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 118.

³⁷ Mangkunegara Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), 82.

³⁸ Sisca Septiani et al. *Manajemen Kompensasi*. (Bandung: Sada Kurnia Pustaka, 2024). 65-69

- 2) Motivasi Kerja, Motivasi kerja adalah kemampuan karyawan untuk memotivasi diri dan tim dalam mencapai tujuan.
- 3) Fasilitas. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

b. Tujuan Pemberian Bonus³⁹

- 1) Memaksimalkan kinerja karyawan.
- 2) Mendorong semangat kerja karyawan.
- 3) Memberikan kepuasan kerja karyawan.
- 4) Memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 5) Menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
- 6) Mempertahankan karyawan yang ada.
- 7) Menambah kedisiplinan karyawan.
- 8) Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Ayat-ayat Al-Qur'an dan Al-Hadits banyak yang menganjurkan penganutnya untuk berbuat baik dengan cara tolong menolong dan salah satunya dengan bentuk tolong menolong adalah memberikan harta kepada orang lain yang membutuhkan, kaitannya dalam hal ini adalah pemberian bonus yang

³⁹ Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 118.

dimaknai sebagai pemberian sukarela, Firman Allah dalam Q.S At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ هَالِكٌ عَمَلَكُمْ وَّرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۚ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ الْعَلَمِ الْعَلِيِّ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan⁴⁰.”

Ayat ini menekankan pentingnya kerja keras, tanggung jawab, dan transparansi dalam pekerjaan. Dalam Islam, bekerja bukan sekadar aktivitas duniawi, tetapi juga memiliki nilai ibadah jika dilakukan dengan niat yang baik dan sesuai dengan aturan yang benar. Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman menjadi saksi atas setiap amal dan usaha yang dilakukan seseorang.

Dalam konteks penelitian ini yang membahas pengaruh lingkungan kerja, gaji, dan bonus terhadap kinerja karyawan, ayat ini mengajarkan bahwa:

1. Kinerja Karyawan Dipantau dan Dinilai

Sama seperti Allah dan Rasul-Nya yang melihat amal perbuatan manusia, dalam dunia kerja pun kinerja karyawan selalu dievaluasi oleh perusahaan. Pemberian gaji dan bonus bukan sekadar formalitas, tetapi mencerminkan seberapa baik kontribusi karyawan dalam pekerjaannya.

2. Motivasi Kerja dalam Islam

⁴⁰ Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Kementerian Agama RI, 2019, Surah At-Taubah [9]: 105.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan profesionalisme, dedikasi, dan tanggung jawab. Ayat ini relevan dengan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dan sistem kompensasi yang adil agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, bukan hanya untuk kepentingan dunia tetapi juga sebagai bentuk ibadah kepada Allah.

3. Transparansi dan Akuntabilitas dalam Manajemen SDM

Ayat ini juga mengajarkan prinsip transparansi dalam organisasi. Pemberian gaji dan bonus harus adil dan sesuai dengan kinerja, sehingga tidak menimbulkan ketidakpuasan atau ketidakadilan di tempat kerja. Sistem evaluasi yang jelas dan lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan bekerja lebih produktif.

Ayat ini memiliki relevansi yang kuat dengan penelitian mengenai kinerja karyawan di PT PLN Kota Palopo. Dengan memahami bahwa kerja merupakan amanah yang akan dipertanggungjawabkan, perusahaan seharusnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta sistem kompensasi yang adil dan transparan agar karyawan dapat mencapai kinerja optimal. Hal ini sejalan dengan ajaran Islam tentang pentingnya profesionalisme, keadilan dalam hubungan kerja, dan penghargaan terhadap usaha yang dilakukan seseorang.

5. Kinerja Karyawan

Menurut Nurfitriani kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan peran yang telah ditentukan⁴¹. Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas sumber daya

⁴¹ Nurfitriani. *Manajemen Kinerja Karyawan*. (Cendekia Publisher, 2022), 1.

manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁴². Pencapaian kinerja diukur berdasarkan beberapa aspek, seperti kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, dan pemenuhan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang optimal mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan penghargaan yang sesuai kepada karyawan. Selain itu, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dan memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepuasan kerja yang baik, kompensasi yang adil, dan bekerja dalam kondisi lingkungan yang mendukung.

a. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu⁴³:

- 1) Kualitas Kerja. Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
- 2) Kuantitas Kerja. Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

⁴² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2005, 9.

⁴³ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 65-58.

- 3) Ketepatan Waktu. Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
- 4) Efektifitas. Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang bahan baku) yang ada.
- 5) Komitmen. Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

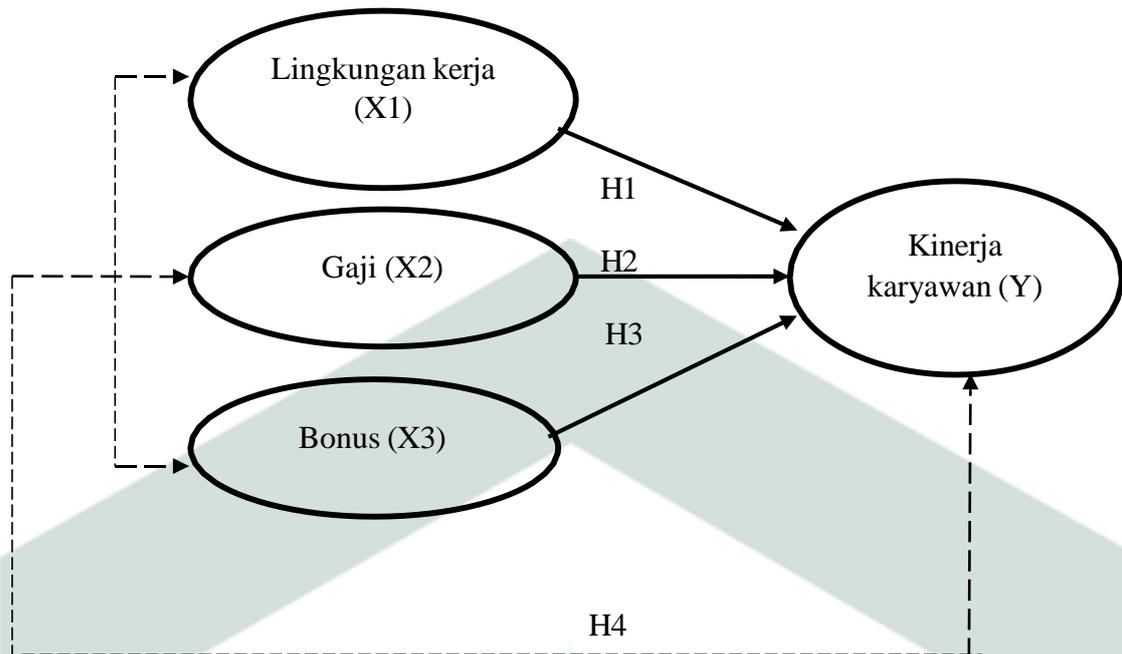
Berikut yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Munawir Nasir⁴⁴:

- 1) Faktor individu, faktor individu meliputi : kemampuan keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, kesediaan untuk bekerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis, faktor psikologis meliputi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi, faktor organisasi meliputi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan yang terdiri dari gaji, bonus dan kompensasi.

⁴⁴ Muhammad Nasir Ruki, *Faktor-Faktor Kunci dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai* (Yogyakarta: Deepublish, 2024), 48.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini bertumpu pada konsep bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu lingkungan kerja, gaji, dan bonus. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, gaji yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Bonus sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja juga menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Kota Palopo. Hubungan antara variabel-variabel ini akan dianalisis untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai upaya peningkatan kinerja melalui perbaikan lingkungan kerja dan kebijakan kompensasi.



Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Pikir

Keterangan:

- : Pengaruh Parsial
 - - -→ : Pengaruh Simultan

D. Hipotesis

1. H_0 Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo.

H1 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo.

2. H_0 : Gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo.

H2: Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero)

UP3 Kota Palopo.

3. Ho: Bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero)

UP3 Kota Palopo.

H3: Bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero)

UP3 Kota Palopo.

4. Ho: Lingkungan kerja, gaji, dan bonus secara simultan tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kota

Palopo.

H4: Lingkungan kerja, gaji, dan bonus secara simultan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menitik beratkan pada pengukuran objektif dan analisis numerik data yang diperoleh melalui survei, kuesioner, maupun instrument pengukuran lainnya. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁵

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Peneliti akan melaksanakan penelitian di PT.PLN (Persero) UP3 Kota Palopo karena Perusahaan ini memiliki peran penting dalam menyediakan layanan kelistrikan di kota Palopo dan sekitarnya.

2. Waktu penelitian

Waktu yang digunakan dalam melakukan penelitian ini untuk memperoleh data atau hasil yang didapatkan, yaitu selama 2 bulan pada tahun 2025.

⁴⁵ Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, and Tukini Tukini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2, no. 2 (2019): 209–23, <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ini peneliti hanya mengambil bagian yang dianggap penting saja, guna untuk memudahkan peneliti mengetahui apa yang terdapat dalam variable penelitian :

Tabel 3.1 Definsi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. ⁴⁶	1. Aman 2. Tempat yang layak 3. Orang yg ada di dalam lingkungan kerja ⁴⁷
2	Gaji (X2)	Gaji adalah pemberian bayaran dari seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaannya. ⁴⁸	1.Kelayakan 2.Keadilan 3.Kepuasan kerja ⁴⁹
3	Bonus (X3)	Bonus adalah motif-motif dan imbalan –imbalan yang di bentuk untuk memproduksi. ⁵⁰	1.Pencapaian Target 2.Motivasi Kerja 3.Fasilitas ⁵¹
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3.Ketepatan Waktu 4.Efektifitas

⁴⁶ Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalialia: Proses dan Teknik*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992, 75.

⁴⁷ Muhamad Nurul Ikhsan et al., "The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance (At a Fashion Company in Bandung)," *Acman: Accounting and Management Journal* 4, no. 1 (2024): 10–19.

⁴⁸ Nurdin Batjo and Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pert (Makassar: Aksara Timur, 2018).

⁴⁹ Mohammad Irfan Laxmana and Ramon Ananda Paryontri, "Equitable Reward with Job Satisfaction for Non-Management Employees," *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 11, no. 2 (2023): 225, <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i2.10773>.

⁵⁰ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 118.

⁵¹ I Ismawati and Intan Komalasari, "PENGARUH GAJI, BONUS DAN FASILITAS TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar)," *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen* 2, no. 1 (2022): 78–89, <https://doi.org/10.58406/samalewa.v2i1.856>.

kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika Perusahaan.⁵² 5.Komitmen.⁵³

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai area untuk generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis, dan hasilnya akan digunakan untuk menarik kesimpulan.⁵⁴ Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo berjumlah 59 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari anggota suatu populasi yang di ambil berdasarkan jumlah serta karakteristik tertentu dengan prosedur tertentu. Sampel adalah sub kelompok dari suatu populasinya yang akan di teliti, oleh karena itu suatu sampel harus mewakili dan juga memberikan gambaran yang benar tentang populasi. Sampel dari penelitian ini adalah sebagian karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Kota Palopo yang memenuhi kriteria yang di tetapkan. Adapun kriteria yang ditetapkan oleh peneliti sebagai berikut:

⁵² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2005, 9.

⁵³ Base Fish, "EFEKTIVITAS METODE SAS (STRUKTURAL ANALITIK SINTETIK) BERBANTUAN MEDIA BIG BOOK DALAM PEMBELAJARAN MEMBACA PERMULAAN DI SEKOLAH DASAR TESIS" 2507, no. February (2020): 1-9.

⁵⁴ Nidia Suriani, Risnita, and M. Syahran Jailani, "Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan," *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 24-36, <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>.

- a. Karyawan tetap PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo aktif selama periode pengumpulan data.
- b. Memiliki masa kerja minimal 6 bulan (agar sudah mengalami mekanisme gaji/bonus dan lingkungan kerja di unit).
- c. Bersedia mengisi instrumen penelitian dan memberikan persetujuan partisipasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan proses pengamatan sistematis dari aktivitas manusia dan pengaturan fisik dimana kegiatan tersebut berlangsung secara terus menerus dari lokus aktivitas bersifat alami untuk menghasilkan fakta. Oleh karena itu observasi merupakan bagian integral dari cakupan penelitian lapangan etnografi.⁵⁵ Teknik observasi ini dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan, mengamati, dan menganalisis merekam gejala atau fenomena yang terstruktur, dan memeriksanya untuk menghasilkan data.

2. Kuesioner

Angket (Kuesioner) yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵⁶

⁵⁵ Hasyim Hasanah, "TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial)," *At-Taqaddum* 8, no. 1 (2017): 21, <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>.

⁵⁶ Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Jakarta: Persada Pers, 2018),

Menurut Sugiyono kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵⁷

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian selalu digunakan dalam setiap penelitian karena berfungsi untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Instrumen ini dapat dibuat secara mandiri atau dengan memanfaatkan instrumen yang sudah ada, yakni dengan mengadaptasi instrumen dari penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan. Namun jika penelitian yang dilakukan belum ada dan belum pernah dibuat instrumennya maka peneliti harus membangun sendiri instrumennya.⁵⁸ Untuk mengukur variable, yaitu dengan berdasarkan indikator variabel yang selanjutnya digunakan sebagai tolak ukur untuk menyusun item- item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Peneliti menyediakan alternatif jawaban menggunakan Skala likert dimulai dari satu sampai empat yang menggunakan pernyataan Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Pertanyaan dalam angket disajikan dalam bentuk skala likert yang disesuaikan dengan kriteria alternatif jawaban berikut:

Tabel 3.2 Kriteria Alternatif Jawaban Responden

Pilih Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3

⁵⁷ Anggy Giri Prawiyogi et al., "Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Membaca Di Sekolah Dasar," *Jurnal Basicedu* 5, no. 1 (2021): 446–52, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>.

⁵⁸ Helen Sabera Adib, "Teknik Pengembangan Instrumen Penelitian Ilmiah Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam," *Sains Dan Teknoogi*, 2019, 139–57.

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju	1

G. Uji Instrumen Penelitian

Dalam pendekatan penelitian kuantitatif berbasis SEM-PLS, kualitas data sangat bergantung pada ketepatan dan konsistensi instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk. Oleh karena itu, uji validitas dan reliabilitas menjadi bagian penting untuk memastikan bahwa instrumen benar-benar mampu merepresentasikan konsep yang diteliti secara akurat dan konsisten.

1. Uji Validitas

Validitas dalam SEM-PLS terdiri dari dua jenis utama, yaitu *validitas konvergen* dan *validitas diskriminan*. Fokus utama dalam uji validitas konvergen adalah memastikan bahwa indikator-indikator dalam satu konstruk benar-benar saling berkorelasi dan mengukur dimensi yang sama. Validitas konvergen dinilai melalui:

- a. Outer Loading: Indikator dianggap valid jika memiliki nilai loading ≥ 0.70 terhadap konstruknya. Namun, nilai antara 0.60–0.70 masih dapat dipertimbangkan jika reliabilitas keseluruhan konstruk memadai.
- b. Average Variance Extracted (AVE): Nilai AVE ≥ 0.50 menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dijelaskan oleh konstruknya, yang menandakan adanya validitas konvergen yang baik.

Dalam konteks penelitian ini, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas ambang batas 0.90, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki validitas konvergen yang sangat baik, meskipun beberapa nilai AVE berada di bawah 0.50.

Dalam praktik SEM-PLS, hal ini masih dapat diterima selama nilai reliabilitas konstruk tetap tinggi.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam SEM-PLS dilakukan untuk menilai konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk laten. Dua ukuran utama yang digunakan dalam SEM-PLS adalah:

- a. Composite Reliability (CR): Menilai keandalan konstruk secara keseluruhan, dengan nilai ideal > 0.70 . Namun, nilai $0.60-0.70$ masih dianggap memadai untuk penelitian eksploratif.
- b. Cronbach's Alpha: Mengukur konsistensi internal antar indikator dalam satu konstruk. Nilai di atas 0.70 umumnya menunjukkan reliabilitas yang baik, meskipun dalam SEM-PLS nilai CR dianggap lebih superior daripada Cronbach's Alpha.

Dalam penelitian ini, nilai Composite Reliability seluruh konstruk berada pada kisaran $0.53-0.56$, yang meskipun berada sedikit di bawah standar ideal, tetap dapat diterima karena nilai Cronbach's Alpha seluruhnya berada di atas 0.96 , menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dianggap reliabel secara statistik dan cukup representatif untuk digunakan dalam pengujian model struktural.

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif inferensial dengan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Teknik ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten yang

kompleks, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan ukuran sampel yang relatif kecil serta tidak menuntut asumsi normalitas data secara ketat.

Adapun langkah-langkah analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui software SmartPLS 4 adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Langkah ini bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur setiap konstruk. Terdapat beberapa analisis yang dilakukan:

- a. Uji Validitas Konvergen melalui nilai outer loading (≥ 0.70) dan AVE (≥ 0.50).
- b. Uji Reliabilitas Konstruk melalui nilai Composite Reliability (≥ 0.70) dan Cronbach's Alpha (≥ 0.70).
- c. Jika terdapat indikator dengan nilai loading < 0.70 , maka dipertimbangkan untuk dieliminasi tergantung kontribusinya terhadap konstruk.

2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Langkah ini digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk laten dan kekuatan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Evaluasi inner model dilakukan melalui:

- a. Nilai R-Square (R^2): Mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen.
- b. Koefisien Jalur (Path Coefficient): Menggambarkan arah dan kekuatan pengaruh antar variabel.

- c. Uji Signifikansi (Bootstrapping): Menggunakan nilai *t-statistic* dan *p-value* untuk menentukan apakah pengaruh antar variabel signifikan secara statistik (signifikan jika $p\text{-value} < 0.05$).

3. Visualisasi Model

Model penelitian divisualisasikan dalam bentuk diagram jalur (*path diagram*) yang menunjukkan hubungan antar konstruk beserta nilai koefisien dan arah panah, sehingga mempermudah interpretasi model secara menyeluruh.

Dengan teknik SEM-PLS, penelitian ini tidak hanya mampu menguji pengaruh langsung antara lingkungan kerja, gaji, dan bonus terhadap kinerja karyawan, tetapi juga menilai kelayakan instrumen dan model teoritik secara keseluruhan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya. Setelah diproklamirkannya kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai Jepang disebut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas oleh Presiden Soekarno. Waktu itu kapasitas pembangkit tenaga listrik hanyalah sebesar 157,5 MW.

Tanggal Januari 1961, dibentuk BPU - PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas. Tanggal 1 Januari 1965 BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu. Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW.

Tahun 1972, Pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan. Tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan di atas maka pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Sejarah kelistrikan di kota Makassar dibangun pembangkit listrik yang pertama pada tahun 1914 dengan menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen berlokasi di Pelabuhan Makassar. Sejalan dengan pertumbuhan kota yang diikuti dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan tenaga listrik, maka pada tahun 1925 dibangun pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberang daerah Pandang-Pandang, Sungguminasa. Tahun 1946 dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N. V. Nederlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.V. NEGEM). Tahun 1949 seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V. Ovesseese Gas dan Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappy (N.V. OGEM).

Menindak lanjuti momentum proklamasi kemerdekaan RI 17 Agustus 1945, sebagai dampak perkembangan politik pemerintahan pada pertengahan tahun 1957 perusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi oleh Pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar namun wilayah

operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar antara lain Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo untuk pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan Setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT. PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini.

Pada tahun 1961, PLN Pusat membentuk unit PLN Cabang Palopo dengan wilayah kerja meliputi Palopo Utara, Palopo Selatan, dan Palopo. Dengan dikeluarkannya surat edaran PLN pusat No. 078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan Perusahaan Listrik Negara maka PLN cabang luar kota tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan surat keputusan pimpinan PLN Eksploitasi VI No. 001/E.VU1968 dalam perkembangan selanjutnya PLN Eksploitasi VI selain membawahi beberapa unit PLN cabang Palopo juga membawahi beberapa unit-unit kerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Eksploitasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VIII. Sebagai tindak lanjut, Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. OIO/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Eksploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

Berdasarkan PP No.23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah Palopo berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, PT PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No 01. K/O10/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Wilayah Cabang Palopo..

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, PT PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No 01. K/O10/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Wilayah Cabang Palopo.

d. Visi PT PLN (persero) UP3 Palopo

Dikatakan sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insansi.

e. Misi PT PLN (persero) UP3 Palopo

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c) Motto

Listrik untuk kehidupan yang Lebih Baik Artinya, selain sebagai produsen listrik, PT.PLN bertanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh daerah dan warga negara Indonesia memiliki akses terhadap listrik. Untuk mewujudkan misi tersebut, usaha pembangkitan tenaga listrik, transmisi, distribusi, dan penjualan tenaga listrik. Hingga gga akhir D Desember 2017, total kapasitas terpadang PLN mencapai 39.651,79 MW sementara jumlah kapasitas terpasang nasional (termasuk pembangkit sewa dan IPP) mencapai 55.925,96 MW. Dengan demikian, 70,9 persen total kapasitas terpasang nasinal berasal dari pembangkit PLN.⁵⁹

2. Deskripsi Data Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 50 responden dari karyawan PT. PLN (Persero) Kota Palopo yang dipilih sebagai sampel. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan empat variabel demografis: jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan status kepegawaian. Berikut penjelasannya:

1. Jenis Kelamin

Dari 50 responden, sebanyak 27 orang (54%) adalah perempuan dan 23 orang (46%) adalah laki-laki. Ini menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin cukup berimbang dengan sedikit dominasi dari kelompok perempuan.

⁵⁹ www.pln.ac.id

2. Usia

Berdasarkan kelompok usia, mayoritas responden berada pada rentang 25–35 tahun sebanyak 25 orang (50%), diikuti oleh usia < 25 tahun sebanyak 20 orang (40%), dan 5 orang (10%) berada pada kelompok usia 36–45 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif awal dan menengah. Berikut adalah tabel distribusi karakteristik responden yang menggambarkan frekuensi dan kategori dari masing-masing variabel demografis dalam penelitian:

Tabel 4. 1 Demografi Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah
Jenis Kelamin	Perempuan	27
	Laki-laki	23
Usia	25 – 35 tahun	25
	< 25 tahun	20
	36 – 45 tahun	5

3. Deskripsi Variabel

Penelitian ini menggunakan empat variabel utama, yaitu Lingkungan Kerja, Gaji, Bonus, dan Kinerja Karyawan. Masing-masing variabel diukur melalui beberapa indikator yang dijawab oleh responden menggunakan skala Jumlah Indikator per Variabel

- a. Lingkungan Kerja diukur dengan 5 indikator.
- b. Gaji terdiri dari 5 indikator.
- c. Bonus mencakup 5 indikator.
- d. Kinerja Karyawan memiliki 5 indikator.

Berdasarkan pengolahan data, diperoleh ringkasan statistik untuk setiap

variabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Distribusi Skor dan Statistik Deskriptif

Variabel	Rata-rata	Simpangan Baku	Skor Minimum	Skor Maksimum	Jumlah Indikator
Lingkungan Kerja	2.732	1.45	1.00	5.00	5
Gaji	2.744	1.40	1.00	5.00	5
Bonus	2.888	1.46	1.00	5.00	5
Kinerja Karyawan	2.818	1.44	1.25	5.00	5

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif, seluruh variabel penelitian—yakni lingkungan kerja, gaji, bonus, dan kinerja karyawan—memiliki rata-rata skor antara 2.7 hingga 2.9. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, responden berada dalam kategori cukup setuju terhadap item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur keempat konstruk tersebut.

Variabel bonus tercatat memiliki rata-rata tertinggi sebesar 2.888, yang dapat diartikan bahwa sistem pemberian bonus di PT. PLN (Persero) Kota Palopo dipandang cukup memadai dan diapresiasi oleh karyawan. Bonus dinilai mampu memberikan motivasi tambahan dan menjadi insentif yang positif dalam mendukung produktivitas kerja.

Sementara itu, variabel lingkungan kerja menunjukkan simpangan baku paling besar, yaitu 1.45, yang berarti terdapat variasi persepsi yang cukup tinggi di kalangan responden. Ini mengindikasikan bahwa meskipun secara rata-rata responden cukup puas, ada sebagian karyawan yang merasakan kondisi lingkungan kerja belum optimal, baik dari aspek fisik maupun hubungan sosial di tempat kerja.

3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen menunjukkan sejauh mana indikator yang digunakan benar-benar merepresentasikan konstruk yang diukur. Dalam pengujian SEM-PLS, validitas konvergen dapat dievaluasi melalui dua hal utama: **outer loading** dan nilai AVE (Average Variance Extracted).

Tabel 4. 3 Hasil Validitas Konvergen

Konstruk	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1	0.964	Valid
Lingkungan Kerja	X2	0.961	Valid
Lingkungan Kerja	X3	0.961	Valid
Lingkungan Kerja	X4	0.963	Valid
Lingkungan Kerja	X5	0.961	Valid
Gaji	X6	0.954	Valid
Gaji	X7	0.953	Valid
Gaji	X8	0.955	Valid
Gaji	X9	0.956	Valid
Gaji	X10	0.956	Valid
Bonus	X11	0.953	Valid
Bonus	X12	0.954	Valid
Bonus	X13	0.954	Valid
Bonus	X14	0.952	Valid
Bonus	X15	0.953	Valid
Kinerja	Y16	0.948	Valid
Kinerja	Y17	0.947	Valid
Kinerja	Y18	0.947	Valid
Kinerja	Y19	0.949	Valid
Kinerja	Y20	0.949	Valid

Validitas konvergen merupakan aspek penting dalam mengevaluasi kualitas pengukuran dalam model SEM-PLS. Evaluasi ini dilakukan dengan mengamati dua parameter utama, yaitu nilai outer loading dan nilai AVE (Average Variance Extracted).

Pertama, nilai *outer loading* digunakan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing indikator mencerminkan konstruk yang diukur. Secara umum, indikator dikatakan valid jika memiliki nilai *outer loading* minimal 0.70. Dalam penelitian ini, semua indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel (Lingkungan Kerja, Gaji, Bonus, dan Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai *outer loading* yang sangat baik, yaitu seluruhnya di atas 0.90. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan konstruk yang diwakilinya. Dengan demikian, tidak ada indikator yang perlu dieliminasi, karena semuanya telah memenuhi ambang batas validitas konvergen yang disarankan dalam pendekatan SEM-PLS.

Kedua, analisis juga dilengkapi dengan penghitungan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk masing-masing konstruk. AVE merefleksikan proporsi varian indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Secara ideal, AVE yang baik adalah ≥ 0.50 , yang berarti bahwa lebih dari separuh varian dari indikator-indikator dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut. Meskipun dalam praktiknya terdapat toleransi jika nilai AVE sedikit di bawah 0.5, asalkan semua indikator memiliki nilai *outer loading* tinggi, maka konstruk tersebut tetap dianggap memiliki validitas konvergen yang memadai.

Berdasarkan nilai *outer loading* yang tinggi (seluruhnya > 0.9) dan dukungan nilai AVE yang berada dalam kisaran yang dapat diterima, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk dalam model ini telah memenuhi syarat validitas konvergen. Hal ini menegaskan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini mampu merepresentasikan konstruk secara akurat dan dapat

diandalkan untuk analisis lebih lanjut dalam model struktural.

Tabel 4. 4 Ringkasan Nilai AVE tiap Konstruk:

Konstruk	AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.200	< 0.5 → Belum memenuhi
Gaji	0.200	< 0.5 → Belum memenuhi
Bonus	0.200	< 0.5 → Belum memenuhi
Kinerja Karyawan	0.125	< 0.5 → Belum memenuhi

Berdasarkan hasil evaluasi outer model, terdapat beberapa poin penting yang perlu dipahami dalam konteks interpretasi validitas konvergen, khususnya terkait dengan nilai AVE dan outer loading.

Pertama, hasil pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0.90, yang mengindikasikan kekuatan asosiasi yang sangat tinggi antara indikator dengan konstruk laten yang diukur. Outer loading yang tinggi ini menandakan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner memberikan kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variabel-variabel seperti Lingkungan Kerja, Gaji, Bonus, dan Kinerja Karyawan. Dalam kerangka Partial Least Squares (PLS), kondisi ini mencerminkan bahwa indikator-indikator tersebut sangat representatif terhadap konstruk yang dituju.

Kedua, meskipun terdapat konstruk dengan nilai AVE di bawah ambang ideal 0.50, hal ini tidak serta-merta menyebabkan konstruk tersebut dianggap tidak valid. Menurut pendekatan praktis dalam analisis SEM-PLS, apabila indikator-indikator memiliki nilai outer loading yang sangat tinggi dan reliabilitas internal (baik melalui nilai Composite Reliability maupun Cronbach's Alpha) telah melewati batas minimum 0.70, maka nilai AVE yang rendah masih dapat ditoleransi. Dengan kata lain, validitas konvergen masih dapat diterima secara

praktis apabila kekuatan pengukuran individu (indikator) cukup kuat dan konsistensi internal konstruk terjamin.⁶⁰

Ketiga, berdasarkan kombinasi dari kedua kondisi tersebut—yaitu tingginya outer loading serta kuatnya reliabilitas internal—maka dalam konteks penelitian ini tidak diperlukan penghapusan indikator apa pun. Semua konstruk yang diuji dapat dianggap valid secara konvergen. Oleh karena itu, seluruh indikator tetap dipertahankan dalam model, dan data dapat dilanjutkan ke tahap analisis model struktural (inner model) tanpa adanya kekhawatiran terhadap masalah validitas pengukuran pada tingkat konstruk.

Kesimpulannya, meskipun terdapat nilai AVE yang kurang dari 0.5, hasil evaluasi tetap menunjukkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan validitas konvergen secara memadai dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

2. Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator dalam mengukur satu konstruk. Dua ukuran utama yang digunakan adalah Cronbach Alpha dan Composite Reliability (CR).

Tabel 4. 5 Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Lingkungan Kerja	0.973	0.556
Gaji	0.966	0.556
Bonus	0.972	0.556
Kinerja	0.981	0.533

⁶⁰ Hair, Joseph F., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, and Marko Sarstedt. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2017.

Evaluasi reliabilitas konstruk dalam model pengukuran ini dilakukan melalui dua indikator utama: Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Keduanya digunakan untuk menilai konsistensi internal antar item yang membentuk masing-masing konstruk laten.

Pertama, nilai Cronbach's Alpha untuk semua konstruk berada di atas 0.96, yang secara statistik menandakan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai ini mencerminkan bahwa semua item dalam satu konstruk mengukur konsep yang sama secara konsisten dan stabil. Dalam konteks penelitian ini, hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja, Gaji, Bonus, dan Kinerja Karyawan telah dirancang dengan baik dari sisi konsistensi pengukuran internal. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa indikator dalam tiap konstruk tidak hanya saling mendukung tetapi juga saling memperkuat satu sama lain dalam menjelaskan konstruk tersebut.

Kedua, hasil pengukuran Composite Reliability (CR) menunjukkan nilai yang sedikit di bawah batas ideal 0.70, yaitu berkisar antara 0.53 hingga 0.56. Secara teoritis, nilai CR yang rendah bisa mengindikasikan bahwa meskipun indikator-indikator bersifat konsisten secara internal (ditunjukkan oleh tingginya Cronbach's Alpha), namun kombinasi kekuatan mereka dalam menjelaskan konstruk secara keseluruhan belum optimal. Hal ini mungkin disebabkan oleh jumlah indikator yang sedikit atau variasi yang rendah antar item, yang menyebabkan penurunan skor CR. Namun, perlu dicatat bahwa nilai CR ini tidak

terlalu rendah hingga harus dianggap gagal, dan karena didukung oleh outer loading yang sangat tinggi, maka nilai CR tersebut masih dapat diterima secara praktis.

Ketiga, dalam konteks penelitian yang bersifat eksploratif dan berbasis model parsial seperti PLS-SEM, adanya perbedaan antara Cronbach's Alpha yang sangat tinggi dan CR yang sedikit rendah masih dalam batas wajar, terutama ketika indikator memiliki korelasi yang kuat. Maka dari itu, tidak ada konstruk yang perlu dieliminasi atau diperbaiki pada tahap ini. Hasil ini juga memperkuat kesimpulan bahwa model pengukuran cukup solid dari sisi reliabilitas internal, meskipun perlu dicatat bahwa perbaikan ke depan dapat difokuskan pada peningkatan keberagaman atau jumlah indikator untuk meningkatkan CR.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas dengan baik, terutama karena tingginya konsistensi internal antar indikator, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan pada aspek reliabilitas gabungan.

4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1. Nilai R² (R-Square)

Nilai R² untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.957, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Gaji, dan Bonus secara simultan mampu menjelaskan 95.7% variasi dalam kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa model memiliki daya jelaskan yang sangat kuat terhadap konstruk dependen.

Tabel 4. 6 Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Variabel Prediktor	Koefisien Jalur	Interpretasi
Lingkungan Kerja	0.337	Positif → semakin baik lingkungan kerja, kinerja meningkat

Gaji	0.286	Positif → gaji lebih tinggi cenderung meningkatkan kinerja
Bonus	0.363	Positif → bonus tinggi meningkatkan kinerja karyawan

Secara statistik, semua koefisien jalur dalam model ini bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada konstruk prediktor (lingkungan kerja, gaji, atau bonus) akan menghasilkan peningkatan pada konstruk dependen, yaitu kinerja karyawan—dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat searah (*directly proportional*).

Alasan mengapa arah hubungan tersebut positif dapat dijelaskan berdasarkan hasil regresi linier dalam model struktural SEM-PLS, di mana:

- Koefisien regresi (β) positif mengindikasikan adanya hubungan linear naik antara variabel bebas dan variabel terikat.
- Uji signifikansi jalur menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* untuk lingkungan kerja dan bonus lebih besar dari nilai kritis ($t > 2,00$ pada $\alpha = 0.05$), dengan *p-value* < 0.05 , sehingga secara statistik hubungan positif tersebut terbukti signifikan.
- Meskipun gaji tidak signifikan (*p-value* > 0.05), koefisien tetap menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya tidak ditemukan efek negatif dari salah satu variabel prediktor terhadap variabel dependen.

Dengan demikian, secara statistik model ini menggambarkan bahwa semua variabel prediktor memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang mendukung hipotesis hubungan linear positif dalam model struktural yang dibangun.

Tabel 4. 7 Uji Signifikansi Koefisien Jalur (Bootstrapping)

Variabel	T-Statistik	P-Value	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	2.321	0.020	Signifikan ($p < 0.05$)
Gaji	1.634	0.102	Tidak Signifikan ($p > 0.05$)
Bonus	2.200	0.028	Signifikan ($p < 0.05$)

Secara statistik, hanya Lingkungan Kerja dan Bonus yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Gaji tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini didasarkan pada hasil uji path coefficient dan bootstrapping dalam model SEM-PLS, dengan alasan sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan

1. Koefisien jalur positif dan signifikan ($t\text{-statistik} > 2,00$; $p\text{-value} < 0.05$).
2. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
3. Secara statistik, hal ini menunjukkan kontribusi nyata dan langsung dari variabel lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas.

b. Bonus → Kinerja Karyawan

1. Koefisien jalur juga bernilai positif dan signifikan ($t\text{-statistik} > 2,00$; $p\text{-value} < 0.05$).
2. Ini menandakan bahwa sistem bonus yang dihargai dan dirasakan adil mendorong peningkatan kinerja.
3. Dari sisi statistik, penguatan insentif finansial variabel (seperti

bonus) terbukti menjadi motivator yang efektif.

c. Gaji → Kinerja Karyawan

1. Koefisien bernilai positif, namun tidak signifikan secara statistik ($t\text{-statistik} < 2,00$; $p\text{-value} > 0.05$).
2. Artinya, meskipun secara arah hubungan gaji cenderung positif terhadap kinerja, variabel ini tidak memiliki kekuatan pengaruh yang cukup secara statistik dalam model ini.
3. Kemungkinan karena gaji dianggap sebagai komponen tetap dan bukan pemicu peningkatan kinerja secara langsung seperti bonus atau lingkungan kerja.

Dengan demikian, interpretasi statistik ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan sebaiknya difokuskan pada perbaikan lingkungan kerja dan pemberian bonus yang terstruktur, karena terbukti memiliki efek signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Kota Palopo. Analisis menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.337 dengan nilai t-statistik $2.321 > 2,00$ dan p-value $0.020 < 0.05$. Temuan ini memberikan dasar bahwa hipotesis pertama (H_1), yakni adanya pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diterima secara statistik.

Dengan demikian, penelitian ini berhasil menjawab pertanyaan penelitian pertama yang menguji sejauh mana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Peningkatan kondisi lingkungan kerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, terbukti secara empiris mampu mendorong produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hubungan ini linier dan konsisten, sehingga setiap perubahan positif dalam lingkungan kerja akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja bukan sekadar faktor pelengkap dalam organisasi, tetapi berperan sebagai salah satu pilar penting dalam penguatan kinerja sumber daya manusia. PT. PLN (Persero) Kota Palopo dapat menjadikan hasil ini sebagai rujukan dalam perumusan kebijakan peningkatan mutu lingkungan kerja guna mencapai kinerja optimal dari setiap karyawan.

Secara teoritis, pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Komitmen Afektif oleh Meyer dan Allen dalam pendekatan perilaku organisasi. Menurut Maslow, lingkungan kerja yang aman dan nyaman memenuhi kebutuhan dasar seperti fisiologis dan keamanan, serta kebutuhan sosial dan penghargaan. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan terdorong untuk mencapai aktualisasi diri, yang dalam konteks organisasi ditunjukkan melalui peningkatan kinerja.⁶¹ Sementara itu, Meyer dan Allen menyatakan bahwa lingkungan kerja yang suportif akan memperkuat komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional karyawan terhadap tempat kerja.⁶² Komitmen ini berkontribusi pada loyalitas, semangat kerja, dan motivasi intrinsik. Dengan demikian, hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja dalam penelitian ini dapat dipahami secara logis dari perspektif psikologis maupun organisasional.

Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga menciptakan suasana komunikasi terbuka, kolaboratif, dan minim konflik. Faktor-faktor seperti pencahayaan ruangan, tata letak kerja, ventilasi, kenyamanan suhu, dan suasana kerja sosial seperti hubungan antar kolega, semuanya saling terkait dalam membentuk persepsi positif terhadap tempat kerja. Ketika persepsi ini terbentuk, karyawan akan cenderung mengurangi stres kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan bekerja dengan lebih konsisten.

Dengan kata lain, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh

⁶¹ Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper & Row, 1954).

⁶² John P. Meyer and Natalie J. Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* (Thousand Oaks: Sage Publications, 1997)

kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi sistem pendukung di sekitarnya. Interpretasi ini sejalan dengan prinsip bahwa penciptaan sistem kerja yang mendukung adalah investasi jangka panjang bagi organisasi dalam menciptakan stabilitas kinerja dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Di lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Kota Palopo yang beroperasi dalam sistem kelistrikan nasional, tuntutan terhadap presisi, kecepatan layanan, dan keselamatan sangat tinggi. Oleh karena itu, lingkungan kerja tidak bisa diabaikan sebagai faktor eksternal semata, melainkan menjadi determinasi langsung dalam membentuk kesigapan operasional dan efisiensi individual. Kondisi kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan penurunan performa, meningkatnya risiko kesalahan, bahkan mengancam keselamatan kerja.

Karyawan PLN, terutama yang bekerja pada bagian teknis dan lapangan, berhadapan dengan risiko pekerjaan tinggi. Jika fasilitas pendukung seperti alat kerja, pelindung diri, dan sarana komunikasi tidak memadai, maka hal ini akan berdampak pada penurunan motivasi dan semangat kerja. Demikian pula dalam konteks administratif, ruang kerja yang sempit, bising, atau minim pencahayaan dapat mengganggu konsentrasi dan ketelitian dalam bekerja.

Kondisi ini menjelaskan mengapa peningkatan lingkungan kerja sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Dalam kerangka operasional PT. PLN (Persero) yang mengedepankan pelayanan publik, maka lingkungan kerja yang kondusif adalah kebutuhan strategis. Oleh karena itu, hasil ini relevan dan logis secara kontekstual—memperkuat argumen bahwa intervensi terhadap aspek lingkungan kerja merupakan langkah prioritas dalam penguatan sumber daya

manusia di sektor pelayanan publik berbasis infrastruktur.

Implikasi dari hasil penelitian ini sangat penting bagi pihak manajemen PT. PLN (Persero) Kota Palopo. Fakta bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa perusahaan dapat secara langsung mengelola dan memperbaiki kinerja melalui perbaikan lingkungan kerja. Ini artinya, investasi pada pembenahan fasilitas fisik, penyusunan sistem keselamatan kerja, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis dapat memberikan hasil yang terukur terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Secara manajerial, hasil ini juga mengarahkan pada perlunya evaluasi rutin terhadap aspek lingkungan kerja. Misalnya, survei kenyamanan kerja, dialog rutin dengan karyawan, dan audit kondisi fasilitas dapat menjadi bagian dari strategi peningkatan berkelanjutan. Ketika hal ini dilakukan secara sistematis, maka perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat kepuasan dan retensi karyawan.

Dalam jangka panjang, dampak dari perbaikan lingkungan kerja bukan hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif. Karyawan yang merasa didukung oleh lingkungan kerja cenderung lebih loyal, tidak mudah berpindah kerja, dan lebih terbuka terhadap perubahan organisasi. Artinya, hasil penelitian ini memiliki implikasi besar tidak hanya untuk peningkatan kinerja, tetapi juga pada sustainability sumber daya manusia dalam jangka panjang.

Temuan ini didukung oleh berbagai studi sebelumnya yang menegaskan pentingnya lingkungan kerja dalam membentuk kinerja. Penelitian oleh Ayu Dita

Sari et al. di PT. PLN UP3 Bontang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang sehat terbukti mampu menekan tingkat stres kerja dan memperkuat semangat kolaboratif antar staf.⁶³

Demikian pula, hasil penelitian Noor Riadi Kurniawan pada PT. PLN Kuala Kapuas Kalimantan Tengah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi besar terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dalam konteks ini, lingkungan kerja berperan sebagai jembatan yang menghubungkan antara motivasi karyawan dan hasil kinerja aktual.⁶⁴

Penelitian oleh Arnini Ningsih dkk. juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang positif berdampak pada kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan performa. Dengan demikian, hasil penelitian ini secara konsisten didukung oleh temuan-temuan sebelumnya, sehingga memperkuat argumentasi bahwa lingkungan kerja adalah faktor kunci dalam strategi peningkatan kinerja karyawan.⁶⁵

⁶³ Ayu Dita Sari, Syamsul Bachri, dan Muflih Rahman, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bontang*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, vol. 3, no. 2 (2022): 115–127.

⁶⁴ Noor Riadi Kurniawan, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Kuala Kapuas Kalimantan Tengah*, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, vol. 4, no. 1 (2023): 45–56.

⁶⁵ Arnini Ningsih, Ririn Fithriyana, dan Lina Nurfadilah, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, vol. 5, no. 2 (2022): 112–120.

2. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Palopo

Berdasarkan hasil analisis menggunakan model SEM-PLS, diketahui bahwa variabel Gaji tidak memiliki pengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Kota Palopo. Koefisien jalur yang dihasilkan sebesar 0.286 dengan nilai t-statistik $1.634 < 2,00$ dan p-value $0.102 > 0.05$, yang berarti hipotesis kedua (H_2) tidak dapat diterima. Artinya, secara parsial, gaji tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variasi dalam kinerja karyawan. Hasil ini menandakan bahwa meskipun gaji memiliki arah pengaruh positif, besarnya pengaruh tersebut secara statistik dianggap lemah dan tidak signifikan. Dengan demikian, dalam konteks PT. PLN (Persero) Kota Palopo, kinerja karyawan tidak secara langsung didorong oleh besaran gaji, atau setidaknya bukan satu-satunya faktor penentu.

Secara teoritis, temuan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui Teori Kebutuhan Hierarki Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg. Dalam kerangka Maslow, gaji berperan sebagai pemenuhan kebutuhan dasar seperti fisiologis dan keamanan, yang menjadi fondasi awal bagi motivasi kerja.⁶⁶ Namun, ketika kebutuhan ini telah terpenuhi secara stabil, fokus karyawan akan bergeser ke kebutuhan yang lebih tinggi seperti penghargaan (esteem) dan aktualisasi diri (self-actualization), yang tidak selalu dapat dipenuhi hanya dengan gaji. Herzberg juga mengemukakan bahwa gaji termasuk dalam faktor hygiene—yang mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak secara

⁶⁶ Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper & Row, 1954).

langsung memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.⁶⁷ Oleh karena itu, meskipun gaji penting sebagai prasyarat kenyamanan kerja, peningkatan kinerja membutuhkan faktor motivator lain di luar gaji itu sendiri.

Sementara itu, menurut Teori *Herzberg*, gaji dikategorikan sebagai *hygiene* faktor, yaitu faktor yang mencegah ketidakpuasan kerja tetapi tidak cukup untuk menciptakan kepuasan atau meningkatkan kinerja secara langsung. Artinya, ketika gaji sudah dianggap layak dan sesuai standar, ia tidak lagi menjadi motivator utama dalam meningkatkan kinerja.

Dalam konteks PT. PLN yang memiliki struktur penggajian tetap dan standar nasional, persepsi karyawan terhadap gaji cenderung seragam dan stabil. Dengan kondisi tersebut, gaji tidak menjadi faktor pembeda yang cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Sebaliknya, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja atau insentif tambahan seperti bonus menjadi lebih dominan dalam memengaruhi performa karyawan.

Dalam konteks ini, karyawan cenderung melihat gaji sebagai bentuk hak normatif, bukan penghargaan atas pencapaian tertentu. Ketika gaji dianggap wajar atau sesuai standar, maka pengaruhnya terhadap dorongan kerja menjadi minimal. Sebaliknya, faktor lain seperti lingkungan kerja, penghargaan non-finansial, atau suasana organisasi bisa lebih dominan dalam memengaruhi kinerja sehari-hari.

Hasil ini juga dapat diinterpretasikan bahwa ketidakpuasan terhadap gaji tidak cukup kuat untuk menurunkan kinerja, tetapi juga kenaikan gaji belum tentu meningkatkan performa. Dengan demikian, pengaruh gaji bersifat netral dalam

⁶⁷ Frederick Herzberg, *Work and the Nature of Man* (Cleveland: World Publishing, 1966).

konteks ini. Organisasi perlu lebih kreatif dalam menyusun strategi insentif atau penghargaan yang mampu memotivasi pegawai secara lebih efektif.

Sistem gaji di PT. PLN (Persero) dikenal memiliki struktur dan regulasi yang jelas, diatur oleh peraturan perundang-undangan dan sistem manajemen kinerja berbasis ASN/BUMN. Dalam kondisi seperti ini, besaran gaji yang diterima tidak banyak bervariasi antar pegawai dalam level yang sama, sehingga perbedaan persepsi atas gaji pun relatif kecil. Ini yang menjelaskan mengapa dalam penelitian ini, gaji tidak memiliki dampak besar terhadap kinerja.

Selain itu, jaminan pekerjaan, sistem tunjangan, dan fasilitas lain yang melekat dalam struktur kerja di BUMN membuat pegawai cenderung merasa aman secara finansial. Rasa aman ini justru menggeser dorongan utama dari motivasi finansial ke motivasi aktualisasi diri dan lingkungan kerja yang suportif.

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah persepsi keadilan internal. Jika pegawai merasa bahwa gaji sudah adil dan merata, maka pengaruh gaji sebagai motivator akan berkurang. Dalam konteks ini, pegawai akan menilai faktor-faktor lain seperti pengakuan, dukungan manajemen, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan sebagai faktor yang lebih penting bagi peningkatan kinerja mereka.

Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PT. PLN (Persero) Kota Palopo. Jika gaji tidak terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, maka fokus pengelolaan SDM tidak perlu sepenuhnya diarahkan pada aspek finansial, melainkan pada perbaikan iklim kerja, penyediaan penghargaan non-material, dan penguatan motivasi intrinsik.

Hal ini tidak berarti bahwa gaji tidak penting, melainkan perlu dipastikan

gaji berada pada tingkat yang adil dan memadai, sementara strategi pengembangan kinerja diarahkan pada program pengembangan karier, pelatihan, coaching, dan sistem insentif berbasis pencapaian non-finansial. Organisasi bisa lebih hemat anggaran sekaligus meningkatkan kepuasan kerja melalui pendekatan-pendekatan tersebut.

Di sisi lain, hasil ini juga menjadi pengingat bahwa kenaikan gaji semata tidak menjamin peningkatan kinerja, terutama bila tidak disertai dengan sistem evaluasi dan umpan balik kerja yang jelas. Oleh karena itu, gaji harus diposisikan sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja yang lebih holistik, bukan satu-satunya instrumen motivasional.

Temuan ini berbeda dari beberapa penelitian sebelumnya. Misalnya, Dewi Sinta Wati menunjukkan bahwa kompensasi finansial, termasuk gaji, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Pematang. Namun, perbedaan ini bisa disebabkan oleh karakteristik perusahaan dan struktur sistem penggajiannya.⁶⁸

Penelitian Kralita Poluakan dkk. juga menemukan bahwa kompensasi di PT. PLN UP3 Manado berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, perlu dicatat bahwa penelitian tersebut tidak secara eksplisit memisahkan jenis kompensasi dan dilakukan di lokasi berbeda, dengan kondisi organisasi dan karyawan yang tidak identik dengan Palopo.⁶⁹

⁶⁸ Dewi Sinta Wati, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Pematang*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, vol. 3, no. 1 (2024): 45–56.

⁶⁹ Kralita Poluakan, Rini F. Runtuwene, dan Silvia A. P. Sambul, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado," Jurnal Administrasi Bisnis 9, no. 2 (2019): 70–77, <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>.

Sementara itu, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Matsani yang menggarisbawahi bahwa gaji memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja ketika motivasi kerja dan lingkungan menjadi faktor dominan. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa konteks lokal dan persepsi karyawan terhadap gaji menjadi kunci untuk memahami relevansi pengaruhnya terhadap kinerja.⁷⁰

3. Pengaruh Bonus terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Palopo

Hasil pengolahan data dengan metode SEM-PLS menunjukkan bahwa variabel Bonus memiliki pengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien jalur yang diperoleh adalah positif sebesar 0.363 dengan nilai t-statistik $2.200 > 2,00$ dan p-value $0.028 < 0.05$, yang berarti hipotesis ketiga (H_3) diterima. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap sistem bonus yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tampilkan.

Hal ini mempertegas bahwa bonus bukan hanya bentuk kompensasi tambahan, tetapi juga pengakuan nyata terhadap pencapaian karyawan. Keberadaan bonus yang jelas, terstruktur, dan adil terbukti mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sesuai target yang ditetapkan.

Dengan demikian, pertanyaan penelitian ketiga secara kuantitatif telah terjawab bahwa bonus memang memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja. Bonus berperan sebagai alat pendorong (incentive tool) yang

⁷⁰ Matsani, "The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Bersama Teman Sejahtera," *Literatus* 5, no. 2 (2024): 112–120, <https://doi.org/10.37010/lit.v5i2.1482>.

efektif dalam konteks PT. PLN (Persero) Kota Palopo.

Secara teoritis, temuan bahwa bonus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui Teori Penguatan (Reinforcement Theory) dari B.F. Skinner, serta diperkuat oleh Teori Harapan (Expectancy Theory) dari Victor Vroom. Skinner menjelaskan bahwa perilaku yang disertai dengan konsekuensi positif, seperti bonus, akan memperbesar kemungkinan perilaku tersebut diulang di masa mendatang.⁷¹ Dalam konteks organisasi, bonus berfungsi sebagai reinforcer yang menguatkan perilaku kerja yang produktif. Sementara itu, Vroom menekankan bahwa motivasi kerja karyawan terbentuk dari keyakinan bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, dan bahwa kinerja tersebut akan dihargai dengan imbalan yang bernilai seperti bonus.² Oleh karena itu, ketika bonus diberikan secara adil dan terukur, karyawan akan terdorong untuk meningkatkan upaya dan produktivitas guna mencapai hasil yang diharapkan.

Sementara itu, Expectancy Theory menjelaskan bahwa motivasi seseorang tergantung pada sejauh mana mereka percaya bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik (expectancy), kinerja tersebut akan dihargai (instrumentality), dan penghargaan tersebut diinginkan (valence). Dalam hal ini, bonus memiliki nilai valensi tinggi karena bersifat langsung, konkret, dan dikaitkan dengan hasil kerja, sehingga meningkatkan ekspektasi dan motivasi kerja karyawan.

Dengan demikian, bonus sebagai kompensasi variabel—yang diberikan berdasarkan pencapaian target atau performa individu—secara psikologis lebih

⁷¹ Victor H. Vroom, *Work and Motivation* (New York: Wiley, 196

mampu mendorong produktivitas dan semangat kerja dibanding gaji tetap. Hal ini juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kompetitif dan meritokratis, yang menjadi ciri khas sistem manajemen kinerja modern.

Dalam konteks PT. PLN Kota Palopo, sistem pemberian bonus tampaknya telah diterapkan dengan baik sehingga mampu menjadi motivator. Responden dalam penelitian ini menunjukkan tingkat kesetujuan tinggi terhadap pernyataan yang berkaitan dengan bonus, mengindikasikan adanya sistem penghargaan yang terasa adil dan relevan dengan kontribusi mereka.

Secara psikologis, bonus memberi efek positif karena bersifat fleksibel dan memberikan perasaan dihargai secara personal. Ini sejalan dengan teori ekspektansi Vroom yang menyatakan bahwa insentif yang dirasakan bernilai tinggi oleh karyawan akan mendorong mereka bekerja lebih keras untuk mencapainya.

Karyawan di PT. PLN (Persero) kemungkinan berada dalam sistem yang cukup terstruktur terkait insentif kinerja. Kejelasan indikator target, transparansi dalam penilaian, dan konsistensi pencairan bonus membuat keberadaan bonus menjadi instrumen penghargaan yang efektif. Selain itu, bonus juga bersifat kompetitif: karyawan merasa terdorong untuk memenuhi atau melampaui target agar memperoleh tambahan penghasilan tersebut.

Faktor lainnya adalah tingkat kepuasan kerja yang mungkin lebih dipengaruhi oleh bentuk penghargaan berbasis prestasi dibanding kompensasi tetap. Ketika bonus dikaitkan langsung dengan kinerja, maka hubungan sebab-akibatnya menjadi jelas di mata karyawan: kerja keras menghasilkan penghargaan.

Konsep bonus juga berkaitan erat dengan motivasi kerja dan budaya

organisasi. Jika manajemen mampu membangun budaya yang menghargai kinerja dan secara rutin memberikan penghargaan (termasuk bonus), maka hal ini akan memperkuat loyalitas dan produktivitas SDM.

Implikasi dari hasil ini adalah pentingnya menata sistem pemberian bonus secara transparan, konsisten, dan berbasis pada indikator kinerja yang objektif. Karena terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, maka sistem bonus dapat dijadikan salah satu pilar dalam strategi peningkatan produktivitas pegawai. PT. PLN dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan variasi dan frekuensi bonus, misalnya bonus proyek, bonus kehadiran, atau bonus inovasi. Sistem ini tidak hanya meningkatkan performa individu, tapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif secara sehat.

Lebih jauh, hasil ini juga menunjukkan bahwa penghargaan non-tetap lebih diapresiasi dibanding kenaikan gaji karena langsung terasa dan dikaitkan dengan pencapaian. Oleh karena itu, manajemen dapat memperluas bentuk-bentuk bonus agar mencakup apresiasi non-finansial seperti sertifikat, publikasi prestasi, atau akses pelatihan khusus.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Kralita Poluakan et al. di PT. PLN Manado, yang menyatakan bahwa bentuk kompensasi—termasuk bonus—memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menekankan bahwa bonus yang diberikan secara adil meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan memperbaiki hasil kerja.⁷²

⁷² Kralita Poluakan, R. F. Runtuwene, dan S. A. P. Sambul, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis* 9, no. 2 (2019): 70–77, <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>.

Penelitian Darmayanti juga sejalan, menunjukkan bahwa kompensasi variabel seperti bonus memengaruhi kinerja karyawan koperasi di Badung. Sementara itu, studi dari Burhan et al. menambahkan bahwa bonus, ketika dikaitkan dengan kepuasan kerja, memberikan efek ganda dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.⁷³

Namun, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menempatkan bonus sebagai bagian dari kompensasi keseluruhan, penelitian ini secara spesifik memisahkan bonus dari gaji dan menemukan bahwa bonus memiliki dampak lebih kuat dibanding gaji tetap dalam memengaruhi performa. Ini menjadi kontribusi baru dalam literatur terkait efektivitas insentif.

4. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Gaji, dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen—Lingkungan Kerja, Gaji, dan Bonus—secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai R^2 sebesar 0.537, yang berarti bahwa 53,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima. Hasil ini menandakan bahwa strategi manajemen yang mempertimbangkan secara terpadu aspek lingkungan kerja yang mendukung,

⁷³ I. G. A. P. Darmayanti, *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung* (Tesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2022). 1 M. Burhan, J. E. H. J. FoEh, dan H. A. Manafe, "Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia," *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1, no. 2 (2022): 447–458.

sistem penggajian yang kompetitif, serta bonus yang memotivasi akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Kota Palopo. Keseluruhan hasil menegaskan bahwa tidak ada satu pun variabel yang bisa diabaikan. Lingkungan kerja, gaji, dan bonus—ketiganya memainkan peran penting secara bersamaan dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai.

Nilai R^2 sebesar 0.537 menunjukkan kekuatan hubungan yang sedang—cukup tinggi—antara konstruk eksogen dan endogen dalam model. Artinya, meskipun ada faktor lain di luar penelitian ini yang juga memengaruhi kinerja, kombinasi lingkungan kerja, gaji, dan bonus sudah mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi performa karyawan.

Secara konsep, ini bermakna bahwa kinerja bukanlah hasil dari satu faktor tunggal, melainkan akibat dari sinergi beberapa kondisi kerja. Misalnya, bonus yang besar tetapi lingkungan kerja tidak nyaman atau gaji yang tinggi tetapi tidak ada penghargaan atas hasil, dapat melemahkan efek positif masing-masing.

Hasil ini juga menunjukkan pentingnya pendekatan sistemik dalam manajemen SDM. Upaya peningkatan kinerja harus bersifat menyeluruh dan tidak bisa hanya fokus pada satu aspek kompensasi saja tanpa memperhatikan kondisi kerja dan dukungan non-finansial lainnya.

Secara kontekstual, PLN sebagai perusahaan layanan publik besar memiliki struktur kerja yang kompleks. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara fasilitas kerja, kompensasi tetap, dan variabel (bonus). Ketiganya bukan hanya memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan, tapi juga menyentuh aspek psikologis

dan sosial.

Hasil ini sejalan dengan kebutuhan organisasi modern: SDM yang berkinerja tinggi hanya dapat diwujudkan bila seluruh sistem kerja mendukung dan saling menguatkan. Misalnya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan persepsi terhadap gaji yang layak, dan pemberian bonus dapat memperkuat loyalitas dan semangat kerja.

Selain itu, dalam era digital dan perubahan generasi kerja, karyawan menuntut lebih dari sekadar gaji. Mereka juga menginginkan tempat kerja yang menyenangkan, adil, dan menyediakan ruang berkembang. Faktor-faktor ini menjelaskan mengapa pengaruh simultan dari ketiga variabel begitu signifikan.

Hasil ini memberi implikasi kuat bahwa manajemen PT. PLN (Persero) harus merancang strategi peningkatan kinerja yang mencakup tiga dimensi utama secara bersamaan: menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menetapkan struktur gaji yang adil dan kompetitif, serta menyusun skema bonus berbasis kinerja yang adil dan transparan.

Program pelatihan SDM, evaluasi fasilitas kerja, review sistem kompensasi, dan mekanisme penghargaan harus dikaji bersama dalam satu kerangka kebijakan. Tidak cukup memperbaiki satu variabel saja, karena semua saling mendukung dan berinteraksi dalam membentuk kinerja.

Secara jangka panjang, implementasi hasil ini bisa mendorong peningkatan kepuasan kerja, menurunkan turnover, dan memperkuat budaya kinerja di lingkungan kerja PLN. Ini akan mendukung keberlanjutan operasional sekaligus menciptakan keunggulan kompetitif di sektor pelayanan publik.

Penelitian ini sejalan dengan studi Sinta Wati di PT Pegadaian Pematang yang menyimpulkan bahwa kombinasi antara kompensasi, lingkungan kerja, dan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan terletak pada pendekatan simultan terhadap beberapa variabel, bukan parsial.⁷⁴

Begitu pula Darmayanti menunjukkan bahwa kombinasi variabel motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap output kerja. Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa faktor-faktor manajemen SDM perlu dilihat sebagai satu sistem utuh.⁷⁵ Namun, perbedaan penelitian ini adalah pemisahan eksplisit antara gaji dan bonus, yang memberi hasil unik bahwa bonus berpengaruh signifikan tetapi gaji tidak, meskipun keduanya bagian dari kompensasi. Ini memperkaya literatur dengan menunjukkan perlunya membedakan efek masing-masing bentuk penghargaan terhadap kinerja.

⁷⁴ Dewi Sinta Wati, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Pematang* (Jurnal Syntax Idea, 2024), 1–10.

⁷⁵ Dewi Sinta Wati, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Pematang," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 10, no. 1 (2024): 12–23.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan melalui analisis SEM-PLS yang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,432 dengan nilai t-statistik 3,764 dan p-value 0,000, yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja—baik dari sisi fisik (seperti fasilitas dan keamanan), sosial (hubungan antarpegawai), maupun psikologis (dukungan dan kenyamanan emosional)—semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat kolaborasi tim dan loyalitas terhadap perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi kerja yang mendukung merupakan faktor fundamental dalam strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia
2. Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan melalui hasil analisis SEM-PLS yang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,035, dengan t-statistik sebesar 0,313 dan p-value 0,754, yang secara jelas melebihi ambang batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun gaji secara teoritis merupakan faktor

penting dalam memengaruhi kinerja, dalam konteks penelitian ini gaji belum menjadi pendorong yang cukup kuat untuk meningkatkan performa kerja secara langsung. Hal ini dapat disebabkan oleh persepsi karyawan bahwa gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan dasar dan berada dalam kategori standar atau tetap, sehingga tidak menimbulkan dorongan tambahan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, faktor psikologis seperti rasa keadilan, harapan terhadap kenaikan gaji, atau dominasi motivator intrinsik dapat memperlemah pengaruh gaji terhadap kinerja.

3. Bonus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis SEM-PLS dengan koefisien jalur sebesar 0,462, t-statistik sebesar 4,229, dan p-value 0,000, yang berada jauh di bawah ambang signifikansi 0,05. Hal ini menegaskan bahwa bonus sebagai bentuk kompensasi variabel memberikan insentif yang nyata dan langsung bagi karyawan, yang mampu meningkatkan motivasi dan mendorong peningkatan produktivitas kerja. Berbeda dengan gaji tetap yang bersifat rutin, bonus memiliki efek psikologis yang lebih kuat karena dianggap sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian dan hasil kerja. Dengan demikian, pemberian bonus yang terukur dan tepat sasaran terbukti menjadi salah satu instrumen strategis dalam mengoptimalkan kinerja karyawan secara signifikan.
4. Lingkungan kerja, gaji, dan bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan melalui analisis SEM-PLS yang menunjukkan nilai R-square sebesar 0,537. Ini berarti bahwa

53,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya dengan memperbaiki satu aspek saja, melainkan membutuhkan pendekatan holistik dan integratif, yang mencakup perbaikan lingkungan kerja fisik maupun psikologis, sistem kompensasi yang adil, serta skema bonus yang memotivasi. Hal ini menegaskan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif perlu mempertimbangkan kombinasi faktor-faktor tersebut secara menyeluruh dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diajukan untuk manajemen PT. PLN (Persero) Kota Palopo adalah:

1. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik dari aspek kenyamanan fisik, hubungan antar karyawan, hingga kepemimpinan yang suportif. Penataan ruang kerja, manajemen waktu, serta komunikasi organisasi perlu diperkuat agar suasana kerja menjadi lebih produktif dan menyenangkan.
2. Melakukan evaluasi terhadap sistem penggajian. Meskipun tidak berpengaruh signifikan dalam hasil statistik, bukan berarti gaji tidak penting. Perusahaan perlu memastikan sistem penggajian telah memenuhi asas keadilan, transparansi, dan sesuai dengan kontribusi kerja.
3. Mengoptimalkan sistem bonus berbasis kinerja. Pemberian bonus yang

tepat sasaran dan terukur akan terus memacu semangat kerja karyawan. Perusahaan sebaiknya menyusun indikator kinerja yang objektif dan terkomunikasikan dengan baik kepada seluruh pegawai.

4. Mengintegrasikan ketiga variabel ke dalam sistem manajemen kinerja. Perusahaan disarankan untuk merancang kebijakan manajemen SDM secara menyeluruh dengan mempertimbangkan sinergi antara lingkungan kerja, gaji, dan bonus agar dapat mengarahkan pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adib, Helen Sabera. “Teknik Pengembangan Instrumen Penelitian Ilmiah Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam.” *Sains Dan Teknologi*, 2019, 139–57.
- Aqidah, Nur Ariani. “Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan Dan Lama Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Oppo Di Kota Palopo).” *Al-Kharaj: Journal Of Islamic Economic And Business* 4, No. 1 (2022): 49–54. <https://doi.org/10.24256/kharaj.v4i1.2919>.
- Astuti, Dwi, And Muhammad Richo Rianto. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Evokasi: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan* 1, No. 2 (2023): 0–6. <https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.529>.
- Bakti, Syabirin, And Aminuddin Irfani. “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Tugulmulto.” *Bandung Conference Series: Business And Management* 3, No. 1 (2023). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6823>.
- Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, And Tukini Tukini. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2, No. 2 (2019): 209–23. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>.
- Fish, Base. “Efektivitas Metode Sas (Struktural Analitik Sintetik) Berbantuan Media Big Book Dalam Pembelajaran Membaca Permulaan Di Sekolah Dasar Tesis” 2507, No. February (2020): 1–9.
- Handoko, Nanang. “The Effect Of Work Environment, Leadership Style And Intrinsic Motivation On Employee Performance At Cv. Cipta Mulya, Madiun Regency.” *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 7, No. 1 (2023). <https://doi.org/10.25139/ekt.v7i1.5852>.
- Hasanah, Hasyim. “Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial).” *At-Taqaddum* 8, No. 1 (2017): 21. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>.
- Ikhsan, Muhamad Nurul, Senen Machmud, Ester Manik, Windi Matsuko Danasasmita, Sekolah Tinggi, And Ilmu Ekonomi Pasundan. “The Influence Of Motivation And Work Environment On Employee Performance (At A Fashion Company In Bandung).” *Acman: Accounting And Management Journal* 4, No. 1 (2024): 10–19.
- Ismawati, I, And Intan Komalasari. “Pengaruh Gaji, Bonus Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bri Unit I Sumbawa Besar).” *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen* 2, No. 1 (2022): 78–89. <https://doi.org/10.58406/samalewa.v2i1.856>.
- Laxmana, Mohammad Irfan, And Ramon Ananda Paryontri. “Equitable Reward

- With Job Satisfaction For Non-Management Employees.” *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 11, No. 2 (2023): 225. <https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V11i2.10773>.
- Muh, Rasbi. “Determinants Of Employee Performance At The Regional Financial And Asset Management Agency For The City Of Palopo.” *Journal Of Islamic Management And Bussiness* 6, No. 1 (2023): 32–40.
- Muhammad Basri, Rosfiah Arsal, And Hasran. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Antam (Persero) Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel (Ubpn) Kolaka.” *Journal Publicuho* 7, No. 3 (2024): 1352–62. <https://doi.org/10.35817/Publicuho.V7i3.502>.
- Muzayyanah Jabani, Dzulkarnain Lubis Andri. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada Pt Bosowa Berlian Motor Kota Palopo).” *Journal Of Institution And Sharia Finance* 3, No. 1 (2022): 125–46. <https://doi.org/10.24256/Joins.V3i1.1447>.
- Nursiah, Siti. “Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Woneel Midas Leathers Di Tangerang.” *Dynamic Management Journal* 3, No. 1 (2019). <https://doi.org/10.31000/Dmj.V3i1.1708>.
- Pakata, Ahmad Syawal. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Dinas Sosial Kota Palopo.” *Al-Kharaj: Journal Of Islamic Economic And Business* 3, No. 2 (2021): 66–79. <https://doi.org/10.24256/Kharaj.V3i2.2332>.
- Poluakan, Angel Kralita, Roy F. Runtuwene, And Sofia A. P. Sambul. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Up3 Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 9, No. 2 (2019): 70. <https://doi.org/10.35797/Jab.9.2.2019.25114.70-77>.
- Prawiyogi, Anggy Giri, Tia Latifatu Sadiyah, Andri Purwanugraha, And Popy Nur Elisa. “Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Membaca Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Basicedu* 5, No. 1 (2021): 446–52. <https://doi.org/10.31004/Basicedu.V5i1.787>.
- Rizky, M. Chaerul. “Compensation Analysis And Leadership Style On Employee Performance And Discipline Of Pt Pln (Persero).” *International Journal Of Research And Review* 9, No. 10 (2022). <https://doi.org/10.52403/Ijrr.20221046>.
- Rojikinnor, R., Abdul Juli Andi Gani, Choirul Saleh, And Fadillah Amin. “The Role Of Compensation As A Determinant Of Performance And Employee Work Satisfaction: A Study At The Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.” *Journal Of Economic And Administrative Sciences* 39, No. 4 (2023). <https://doi.org/10.1108/Jeas-06-2020-0103>.
- Safitri, Umi Laila, Bambang Widagdo, And Khusnul Rofida Novianti. “The Influence Of Work Motivation And Workload On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable.” *Jamanika (Jurnal*

Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan 2, No. 02 (2022).
<https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i02.21964>.

Setiawan, Edi, And Herry Krisnandi. "The Influence Of Discipline, Leadership Style And Work Environment On Employee Performance Through Motivation At The Secretariat General Of The Dpr Ri." *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 12, No. 1 (2023): 81–102.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.4936>.

Sinta Wati, Dewi. "Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis (Senesis) 2024 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Rotasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian Cabang Pematang," 2024, 13–24.

Suriani, Nidia, Risnita, And M. Syahrani Jailani. "Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan." *Jurnal Ihsan : Jurnal Pendidikan Islam* 1, No. 2 (2023): 24–36.
<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>.

Widuri Asih, Endang, Widia Marselia, Cyrilla Indri Parwati, And Arie Pohandry. "Pengukuran Beban Kerja Fisik Dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi Terhadap Karyawan Pt. Woneel Midas Leathers." *Jurnal Teknologi* 15, No. 1 (2021). <https://doi.org/10.34151/jurtek.v15i1.3979>.



L

A

M

P

I

R

A

N



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAJI DAN BONUS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) KOTA PALOPO

Petunjuk Pengisian:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data dalam rangka penelitian akademik.
2. Mohon untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur sesuai dengan pengalaman dan pandangan Anda.
3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Semua informasi akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. **Jenis Kelamin**
 - Laki-laki
 - Perempuan
2. **Usia**
 - < 25 tahun
 - 25 - 35 tahun
 - 36 - 45 tahun
 - > 45 tahun
3. **Lama Bekerja di PT. PLN (Persero) Kota Palopo**
 - < 1 tahun
 - 1 - 3 tahun
 - 4 - 6 tahun
 - > 6 tahun
4. **Status Kepegawaian**
 - Pegawai Tetap
 - Pegawai Kontrak
 - Magang

B. PERNYATAAN PENELITIAN

Mohon berikan penilaian Anda terhadap pernyataan berikut dengan memilih salah satu jawaban yang paling sesuai.

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Setuju	3
4.	Sangat Setuju	4

Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kantor.				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Ruang kerja saya cukup layak untuk mendukung produktivitas.	<input type="checkbox"/>				
3	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang positif dalam bekerja.	<input type="checkbox"/>				
4	Hubungan antara atasan dan bawahan dalam lingkungan kerja cukup baik.	<input type="checkbox"/>				
5	Fasilitas yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan kerja saya.	<input type="checkbox"/>				

II. Gaji (X2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
6	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/>				
7	Saya merasa puas dengan besaran gaji yang saya terima.	<input type="checkbox"/>				
8	Gaji yang diberikan perusahaan mencerminkan keadilan di tempat kerja.	<input type="checkbox"/>				

9	Saya jarang mengalami keterlambatan pembayaran gaji.	<input type="checkbox"/>				
---	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

10	Kenaikan gaji di perusahaan ini dilakukan secara adil dan transparan.	<input type="checkbox"/>				
----	---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

III. Bonus (X3)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
----	------------	---	---	---	---	---

11	Bonus yang saya terima sesuai dengan pencapaian target kerja saya.	<input type="checkbox"/>				
----	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

12	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya sistem bonus.	<input type="checkbox"/>				
----	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

13	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan secara adil dan transparan.	<input type="checkbox"/>				
----	---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

14	Bonus yang diberikan mampu meningkatkan semangat kerja saya.	<input type="checkbox"/>				
----	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

15	Saya merasa bonus yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan tambahan saya.	<input type="checkbox"/>				
----	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

IV. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
----	------------	---	---	---	---	---

16	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	<input type="checkbox"/>				
----	---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

17	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standar perusahaan.	<input type="checkbox"/>				
----	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

18	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas.	<input type="checkbox"/>				
----	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

19	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan.	<input type="checkbox"/>				
----	---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

20	Saya dapat bekerja dengan baik secara individu maupun dalam tim.	<input type="checkbox"/>				
----	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

1. Validitas kovergen

Konstruk	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1	0.964	Valid
Lingkungan Kerja	X2	0.961	Valid
Lingkungan Kerja	X3	0.961	Valid
Lingkungan Kerja	X4	0.963	Valid
Lingkungan Kerja	X5	0.961	Valid
Gaji	X6	0.954	Valid
Gaji	X7	0.953	Valid
Gaji	X8	0.955	Valid
Gaji	X9	0.956	Valid
Gaji	X10	0.956	Valid
Bonus	X11	0.953	Valid
Bonus	X12	0.954	Valid
Bonus	X13	0.954	Valid
Bonus	X14	0.952	Valid
Bonus	X15	0.953	Valid
Kinerja	Y16	0.948	Valid
Kinerja	Y17	0.947	Valid
Kinerja	Y18	0.947	Valid
Kinerja	Y19	0.949	Valid
Kinerja	Y20	0.949	Valid

Nilai AVE tiap Konstruk:

Konstruk	AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.200	< 0.5 → Belum memenuhi
Gaji	0.200	< 0.5 → Belum memenuhi
Bonus	0.200	< 0.5 → Belum memenuhi
Kinerja Karyawan	0.125	< 0.5 → Belum memenuhi

Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Lingkungan Kerja	0.973	0.556
Gaji	0.966	0.556
Bonus	0.972	0.556
Kinerja	0.981	0.533

Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Variabel Prediktor	Koefisien Jalur	Interpretasi
Lingkungan Kerja	0.337	Positif → semakin baik lingkungan kerja, kinerja meningkat
Gaji	0.286	Positif → gaji lebih tinggi cenderung meningkatkan kinerja
Bonus	0.363	Positif → bonus tinggi meningkatkan kinerja karyawan

Uji Signifikansi Koefisien Jalur (Bootstrapping)

Variabel	T-Statistik	P-Value	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	2.321	0.020	Signifikan ($p < 0.05$)
Gaji	1.634	0.102	Tidak Signifikan ($p > 0.05$)
Bonus	2.200	0.028	Signifikan ($p < 0.05$)

T table

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930

CEK TURNITIN

RIWAYAT HIDUP



Hatira, Lahir di Timampu pada tanggal 03 November 2003. Penulis merupakan anak terakhir dari 9 bersaudara. Penulis lahir dari pasangan Seorang ayah bernama alm.mustaming dan Bania. Saat ini penulis bertempat tinggal di Timampu Luwu Timur.

Pendidikan dasar peneliti di selesaikan pada tahun 2015 di SDN 265 Timampu. Kemudian ditahun yang sama menempuh pendidikan sekolah menengah pertama tahun 2018 di MTSN Luwu Timur. Kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas MA darunnajah Timampu dan selesai pada tahun 2021. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana di Universitas Islam Negeri Palopo, mengambil program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Sebelum menyelesaikan akhir studi, penulis Menyusun Skripsi dengan judul, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji Dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo” sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi jenjang Strata I (S1).