

Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Ahmad Firman ^{1*}, Fitriani Latief ² Dirwan ³

a_firman25@yahoo.com ^{1*}

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia ^{1*,2,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan tipe survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 60 pegawai yang dipilih dengan metode acak sederhana menggunakan rumus Slovin. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi mendorong pegawai bekerja optimal, lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan produktivitas, dan budaya organisasi membentuk perilaku yang mendukung tujuan organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis dalam pengelolaan motivasi, lingkungan, dan budaya kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penelitian terbatas pada satu lokasi dan sektor. Studi mendatang disarankan memperluas cakupan geografis dan menggunakan metode mixed methods untuk hasil yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Era globalisasi saat ini banyak perusahaan yang menempuh berbagai cara untuk mempertahankan perusahaannya agar tetap menguasai pangsa pasar. Sumber daya perusahaan sangat dibutuhkan dalam persaingan tersebut terutama pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berperan dalam pengembangan dan menentukan nasib perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi (Charli, 2023). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Soelton & Yasinta, 2018). Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja.

Sebagai perusahaan pemasok dan penyalur listrik terkemuka, maka PT. PLN (Persero) semakin memantapkan diri sebagai perusahaan yang handal dalam mutu dan pelayanan penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan hal tersebut PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar yang merupakan perusahaan ketenagalistrikan di Kawasan Timur Indonesia (KTI) terkhusus di Provinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat semakin dituntut untuk dapat berkarya dan mengembangkan sayapnya dalam dunia kelistrikan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar selalu melakukan penilaian kinerja pegawai setiap enam bulan sekali. Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu yang dilakukan langsung oleh masing-masing kepala divisi dan diserahkan ke bagian SDM untuk diolah menjadi sebuah

data penilaian kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan sangat bergantung pada motivasi kerja yang ada dalam diri pegawai. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu (Siwij, 2022). Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak (Lombogia et al., 2022).

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Ridwan, 2021). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain (Ningsih et al., 2022). Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya (Firman & Hidayat, 2023). Pratama & Elistia (2020) mengatakan tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Putri, 2020).

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Arianto & Septiani, 2021). Menurut Mashudi et al., (2020), lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki sejumlah peranan fungsi dalam organisasi, antara lain: berperan sebagai penentu batas-batas artinya kultur menciptakan perbedaan atau distingsi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, memuat rasa identitas anggota organisasi, budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu, budaya meningkatkan stabilitas sistem social (Maulidiyah, 2020). Budaya yang produktif merupakan kebiasaan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih tangguh dan tujuan organisasi dapat terfasilitasi.

Penelitian terdahulu yang telah menguji kaitan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi diantaranya telah dilakukan oleh (Mahyani & Jufri, 2020) dan (Agustriani et al., 2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan hasil penelitian (Widjaja & Ginanjar, 2022) dan (Marliana & Febrian, 2023) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian, (Heruwanto et al., 2020) dan (Nurhandayani, 2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, (Adinugroho et al., 2021) dan (Saputra et al., 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian, (Mardiani & Sepdiana, 2021) dan (Sugiono & Tobing, 2021) menemukan bahwa budaya organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, (Sugiono & Tobing, 2021) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Atas perbedaan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi Terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja menjadi elemen penting yang memengaruhi produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan teori kebutuhan Maslow, kebutuhan manusia terbagi menjadi lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri. Motivasi kerja menjadi faktor penggerak yang mengarahkan individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini melalui aktivitas kerja. Terdapat beberapa indikator yang menjadi penentu tingkat motivasi kerja seseorang dalam suatu organisasi. Pertama, upah yang adil dan layak, yang mencerminkan penghargaan atas kontribusi kerja dan menjadi faktor utama pemenuhan kebutuhan fisiologis. Kedua, tempat kerja yang baik, mencakup lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan suasana kerja yang mendukung. Ketiga, keamanan bekerja, yaitu rasa aman secara fisik maupun emosional, yang mencakup kepastian pekerjaan dan perlindungan dari risiko kerja. Keempat, pengakuan atas prestasi, yang memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi atau pencapaian mereka, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan penghargaan diri. Terakhir, perlakuan yang wajar, yaitu sikap adil dan tidak diskriminatif dalam hubungan kerja, yang mendorong rasa hormat dan kebersamaan.

Lingkungan kerja merupakan elemen penting yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pegawai dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan dukungan bagi pegawai untuk melaksanakan tugas mereka secara optimal, dengan menjaga kesehatan, keamanan, dan kenyamanan selama bekerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung kinerja pegawai tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang ideal dapat diukur melalui beberapa indikator utama. Suasana kerja menjadi faktor pertama yang berperan penting, karena suasana yang positif dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja. Selanjutnya, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis menciptakan sinergi dan kolaborasi yang produktif dalam tim. Selain itu, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan dan sumber daya yang mendukung, memberikan kenyamanan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Faktor lain yang memengaruhi kualitas lingkungan kerja adalah kebisingan, yang dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas jika tidak dikelola dengan baik. Terakhir, lingkungan kerja yang terbebas dari bau tidak sedap memberikan suasana yang lebih sehat dan nyaman bagi pegawai. Lingkungan kerja yang berkualitas bukan hanya soal fisik, tetapi juga mencakup dimensi sosial dan psikologis. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat membantu pegawai mencapai kinerja optimal sekaligus menjaga kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, perhatian pada pengelolaan lingkungan kerja menjadi strategi penting dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kepuasan pegawai.

Budaya organisasi merupakan aspek mendasar yang membentuk karakter dan perilaku individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Sebagai konfigurasi unik dari norma, nilai, dan keyakinan, budaya organisasi menciptakan identitas khas yang memengaruhi cara organisasi mengatasi tantangan, mengambil keputusan, dan berinteraksi dengan lingkungan internal maupun eksternal. Budaya yang kuat mampu mendorong kinerja organisasi dengan menciptakan keselarasan tujuan antara individu dan organisasi. Terdapat beberapa indikator utama yang merepresentasikan budaya organisasi. Pertama, inovasi dan keberanian mengambil risiko mencerminkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan mencari solusi kreatif

terhadap permasalahan. Kedua, perhatian terhadap detail, yaitu fokus organisasi pada ketelitian dan akurasi dalam melaksanakan tugas. Ketiga, orientasi pada hasil, yang menekankan pentingnya pencapaian tujuan dan kinerja secara keseluruhan. Keempat, orientasi kepada manusia, menunjukkan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan dan pengembangan individu dalam organisasi. Selanjutnya, orientasi tim mencerminkan pentingnya kerja sama dan kolaborasi antarindividu untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, agresivitas menjadi indikator yang menggambarkan tingkat determinasi organisasi dalam bersaing dan menghadapi tantangan. Terakhir, stabilitas menunjukkan kemampuan organisasi untuk menjaga konsistensi dan keberlanjutan dalam jangka panjang. Budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung inovasi, serta memperkuat loyalitas dan kepuasan pegawai. Dengan memahami indikator-indikator ini, organisasi dapat mengelola budaya secara strategis untuk meningkatkan kinerja dan daya saingnya di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

Kinerja pegawai merupakan elemen krusial yang mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam periode tertentu. Kinerja tidak hanya menjadi tolok ukur keberhasilan individu, tetapi juga menjadi indikator efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang berlaku. Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, terdapat enam indikator utama. Pertama, kualitas, yang mencerminkan sejauh mana hasil kerja memenuhi standar atau spesifikasi yang telah ditentukan. Indikator ini penting untuk menilai keunggulan dan keakuratan pekerjaan yang dilakukan. Kedua, kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu, mencerminkan produktivitas individu. Ketiga, ketepatan waktu, mengukur kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, yang mencerminkan efisiensi kerja. Selanjutnya, efektivitas menunjukkan sejauh mana hasil kerja memenuhi tujuan yang diharapkan dengan penggunaan sumber daya yang optimal. Indikator berikutnya adalah kemandirian, yang mencerminkan kemampuan pegawai untuk bekerja secara mandiri tanpa pengawasan intensif, menunjukkan tingkat kepercayaan organisasi terhadap pegawai. Terakhir, komitmen kerja mencerminkan dedikasi dan loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya, yang menjadi fondasi keberlanjutan kinerja individu.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel melalui analisis data berbasis angka. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji teori secara empiris dan objektif menggunakan instrumen penelitian yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel tertentu. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk memperoleh kesimpulan yang valid dan reliabel. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei, yang dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu mengumpulkan data dan informasi dari responden yang dianggap memiliki relevansi dan pemahaman mendalam terkait masalah yang diteliti. Penelitian survei memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang lebih luas dan komprehensif tentang fenomena yang diamati melalui pengumpulan data dari sekelompok individu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, yang berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampel acak sederhana menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang

representatif. Berdasarkan perhitungan Slovin, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, yang berisi pertanyaan-pertanyaan terstruktur untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel, sehingga menghasilkan temuan yang dapat mendukung pengujian hipotesis serta memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kriteria	Informasi	N	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	29	48,33%
	Perempuan	31	51,67%
Usia	21-30 Tahun	22	36,66%
	31-40 Tahun	29	48,33%
	41-50 Tahun	9	15%
Pendidikan Terakhir	Diploma Tiga (D3)	19	31,67%
	Strata satu (S1)	36	60%
	Strata Dua (S2)	5	8,33%

Sumber: Hasil olahan data, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa frekuensi 60 responden pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar berdasarkan jenis kelamin dengan komposisi laki-laki sebanyak 29 Orang atau 48,33% dan Perempuan sebanyak 31 Orang atau 51,67%. Kemudian, responden berdasarkan usia terdiri dari usia 21-30 tahun sebanyak 22 orang atau 36,66%, usia 31-40 tahun sebanyak 29 orang atau 48,33%, 41-50 tahun sebanyak 9 orang atau 15%. Kemudian, Pendidikan terakhir terdiri dari diploma tiga (D3) sebanyak 19 orang atau 31,67%, strata satu (S1) sebanyak 36 orang atau 60% dan strata dua (S2) sebanyak 5 orang atau 8,33%.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Hasil
Motivasi kerja (X1)	MK1	0,561	0,258	Valid
	MK2	0,702		Valid
	MK3	0,693		Valid
	MK4	0,712		Valid
	MK5	0,763		Valid
Lingkungan kerja (X2)	LK1	0,614	0,258	Valid
	LK2	0,711		Valid
	LK3	0,590		Valid
	LK4	0,652		Valid
	LK5	0,581		Valid
Budaya organisasi (X3)	BO1	0,563	0,258	Valid
	BO2	0,661		Valid
	BO3	0,627		Valid
	BO4	0,618		Valid
	BO5	0,590		Valid
	BO6	0,609		Valid
	BO7	0,700		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,704	0,258	Valid
	KP2	0,822		Valid
	KP3	0,761		Valid
	KP4	0,618		Valid
	KP5	0,752		Valid
	KP6	0,679		Valid

Sumber: Hasil olahan data, 2024

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat

signifikan 0,05 dari df (degree offreedom)= n-2, dalam hal ini adalah jumlah sampel Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali & Nasehudin, 2012). Dari hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai adalah valid. Karena seluruh nilai Correlation berada di atas nilai-tabel.

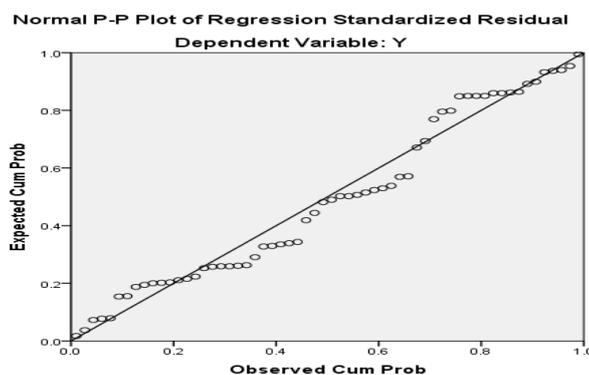
Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha (5%)	Nilai r alpha	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	0,792	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,805	0,60	Reliabel
Budaya organisasi (X3)	0,818	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,822	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data, 2024

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari masing-masing variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach's alfa (α) dan perhitungannya menggunakan SPSS 26. suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's alfa > 0,60. sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliabel (Ghozali & Nasehudin, 2012). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing-masing variabelnya menunjukkan Cronbach 's Alpha lebih besar dari 0,6.

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

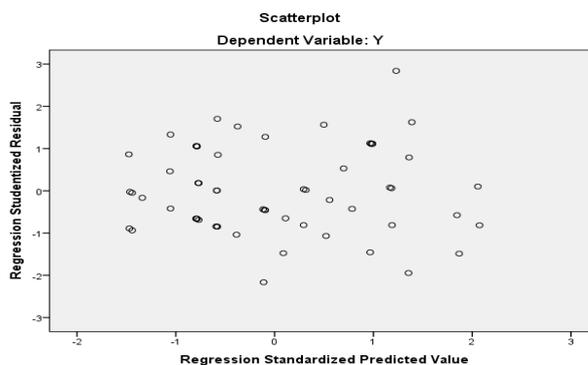
Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka model

dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sugiyono, 2008). Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018:107). Apabila varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heterokedastisitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Motivasi kerja (X1)	.693	1.442	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan kerja (X2)	.837	1.183	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya organisasi (X3)	.678	1.475	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil olahan data, 2024



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja dan budaya organisasi.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.443	1.978

Pada tabel 5, bahwa koefisien determinasi dilihat dari nilai adjusterd R square sebesar 0,443 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 44,30% ditentukan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi selebihnya sebesar 55,70% (100% - 44,30%) ditentukan oleh faktor lain seperti stres kerja, prestasi kerja dan faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.531	2.982		4.551	.000
1 Motivasi kerja (X1)	.638	.351	.471	3.842	.000
Lingkungan kerja (X2)	.256	.254	.267	2.701	.003
Budaya organisasi (X3)	.224	.242	.239	2.067	.040

Sumber: Hasil olahan data, 2024

Hasil pada tabel 6 menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai variabel motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 3,842 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel dependen dengan taraf signifikan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Kemudian, Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar 2,701 variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel dependen dengan taraf signifikan 0,003 yaitu lebih besar dari 0,05. Kemudian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai dengan nilai t sebesar 2,067 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji- t) hipotesis X1 diperoleh bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, dengan bekerjasama dengan rekan kerja akan membuat pekerjaan lebih ringan daripada bekerja dengan sendirian untuk mencapai suatu tujuan dalam menyelesaikan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Mahyani & Jufri, 2020) dan (Agustriani et al., 2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan kemampuannya untuk bekerja. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Namun, berbeda dengan hasil penelitian (Widjaja & Ginanjar, 2022) dan (Marliana & Febrian, 2023) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji- t) hipotesis X2 diperoleh bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan hubungan antar pegawai yang harmonis, maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Selain antar pegawai, hubungan antara pegawai dan pimpinan juga sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja yang baik pula sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Hal ini sejalan dengan penelitian (Heruwanto et al., 2020) dan (Nurhandayani, 2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai baik, maka pegawai akan

mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Namun, (Adinugroho et al., 2021) dan (Saputra et al., 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X3 diperoleh bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama. Nilai-nilai itu akan membimbing perilakunya di setiap proses aktivitasnya. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungan tempat tinggalnya.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan utama yang memengaruhi pegawai untuk memaksimalkan kemampuan mereka dalam bekerja, dengan indikator seperti upah yang adil, keamanan kerja, dan pengakuan atas prestasi. Lingkungan kerja yang kondusif, dengan hubungan yang harmonis antar pegawai dan antara pegawai dengan pimpinan, juga terbukti meningkatkan kinerja. Selain itu, budaya organisasi memberikan kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai melalui penanaman nilai-nilai bersama, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara kolektif.

Dari sudut pandang keilmuan, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperkuat teori bahwa faktor internal dan eksternal seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berperan krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek tersebut dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kepuasan pegawai. Penelitian ini juga menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan atas prestasi, dan membangun budaya organisasi yang kuat sebagai strategi untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Data yang digunakan hanya berasal dari satu unit perusahaan, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan untuk organisasi lain atau sektor industri berbeda. Penelitian ini juga terbatas pada metode survei, yang mungkin tidak sepenuhnya menangkap kompleksitas hubungan antar variabel. Penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan metode campuran (mixed methods) atau memperluas cakupan populasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Referensi

Adinugroho, I., Rasyid, R. A., & Hernawati, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. SEIKO: Journal of Management

- & Business, 4(1), 346–361.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302.
- Awoitau, R. ., Noch, M. Y., & Khotimah, K. (2024). The Influence of Motivation, Training and Compensation on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 153–165. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i3.376>
- Bahasoan, S., & Baharuddin, I. (2023). Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2), 90–101. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.92>
- Charli, C. O. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Insight Mediatama.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2023). Pengaruh Komitmen, Motivasi, Dan Kompetensi Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(1), 1–11.
- Ghozali, I., & Nasehudin, T. S. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69–78.
- Jumady, E. (2023). The Role of Organizational Culture, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 26–33. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i1.40>
- Lombogia, A., Sendow, G. M., & Roring, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kakas. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 803–812.
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10.
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 53–71.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319–325.
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273–286.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26–39.
- Ridwan, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sukses Perkasa di Kabupaten Takalar. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 67–71.

- Saputra, F., Masyrurroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Shalahuddin, S. (2023). Improving Employee Performance Through Good Organizational Culture and Work Motivation. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i1.38>
- Shalahuddin, S. (2023). Improving Employee Performance Through Good Organizational Culture and Work Motivation. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 45–54. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i1.26>
- Siwij, D. S. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(22).
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan penjaringan jakarta utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20–32.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.
- Sugiyono, M. (2008). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56.