

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK MOTIVATION  
AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.  
GLOBAL ELEKTRIK SEMARANG***

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL ELEKTRIK  
SEMARANG**

**Satriyo Febrianto Utomo<sup>1</sup>, Kasmari Kasmari<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang<sup>1,2</sup>

[satriyofebriantoutomo@mhs.unisbank.ac.id](mailto:satriyofebriantoutomo@mhs.unisbank.ac.id)<sup>1</sup>, [fkasmari@edu.unisbank.ac.id](mailto:fkasmari@edu.unisbank.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of organizational culture, work motivation, and the work environment on employee performance at PT. Global Elektrik Semarang. The potential of human resources within the company needs to be developed and addressed to ensure professional and high-quality human resources. The data used in this study are primary data obtained directly from original sources in the form of questionnaires. The population in this study consisted of 70 employees at the general manufacturing company, PT. Global Elektrik Semarang. This study used a saturated sampling technique. Because there were only 70 employees, all of them were used as a saturated sample. The collected research data were analyzed using factor analysis to test the validity of the questionnaire items, reliability testing using Cronbach's alpha, and hypothesis testing using multiple linear regression. The results of this assessment obtained from the regression analysis indicate that the work culture variable has a positive and significant effect on employee performance, the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, and the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

**ABSTRAK**

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Elektrik Semarang. Potensi sumber daya manusia yang ada pada perusahaan perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer dengan diperoleh secara langsung bersumber asli berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini terdapat 70 karyawan pada perusahaan manufaktur general PT. Global Elektrik Semarang. Penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Karena jumlahnya hanya 70 karyawan maka semuanya dijadikan sample (sample jenuh). Data penelitian yang terkumpul dianalisis dengan analisis faktor untuk menguji validitas pada item pertanyaan, pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Hasil pada penilaian ini di peroleh dari analisis regresi yang menunjukan variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia perusahaan merupakan pilar utama dan penggerak dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, akan sulit bagi perusahaan untuk tidak ada upaya untuk mencapai target meskipun sumber daya lainnya telah terpenuhi (Dewi & Wibowo, 2020). Oleh karena itu, potensi sumber daya

manusia yang ada pada perusahaan perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan. Organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu meningkatkan kinerja pegawainya, sehingga berdampak pula pada kinerja organisasi.

Kinerja menurut (Miskiani & Bagia, 2020), adalah hasil dari karyawan yang melakukan pekerjaan mereka dengan benar sesuai tanggung jawab mereka. Sebuah bisnis akan lebih produktif jika mempunyai banyak anggota yang mengerjakan dengan bagus, sehingga maksud perusahaan dapat dicapai dengan mudah. Perbaikan kinerja karyawan perusahaan harus menjadi perhatian khusus.

Komponen yang berdampak untuk kinerja pekerja adalah budaya organisasi. Budaya mengacu pada nilai-nilai dan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Pujiono et al., 2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku anggota organisasi sangat besar karena sistem nilai yang ada dalam budaya organisasi dapat menjadi pedoman untuk perilaku manusia di dalam organisasi yang fokus pada pencapaian atau hasil kinerja yang telah ditetapkan.

Selain budaya organisasi, motivasi diprediksi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Menurut (Kasmir, 2016) motivasi kerja merupakan suatu dorongan bagi seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Apabila seseorang mempunyai motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau suatu motivasi dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka akan terangsang atau terdorong untuk mengerjakan sesuatu dengan baik.

Selain budaya organisasi dan motivasi, lingkungan kerja di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, dan hubungan sosial karyawan. dan kesehatan. Hal ini dapat dianggap tidak hanya sebagai kumpulan rangsangan fisik (akan dibahas dalam makalah ini), tetapi juga sebagai struktur fisik (ukuran, perabot, lorong, dll.) dan sebagai artefak simbolik (makna atau citra lingkungan kerja).

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Global Elektrik”**.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka. Peneliti menggunakan variabel independen budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3), serta variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah terlalu sedikit yaitu 70 orang. Metode pengumpulan data ini penelitian menggunakan metode kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah skala likert penilaian dalam bentuk skor pada preferensi jawaban. Untuk instrument penilaian kuesioner: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Sugiyono, 2019).

Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dinyatakan valid jika signifikan  $< 0,05$  atau 5% maka jika nilai signifikannya 0,05 data dinyatakan valid. Uji reliabilitas dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsistensi ataupun stabilan dari waktu ke waktu dan jawaban tidak acak. Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha*  $>$

0,70. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Menurut (Sugiyono, 2019), definisi operasional variabel merupakan segala sesuatu apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut

kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklarifikasi menjadi 2 yaitu, variabel dependen dan variabel independent. Ringkasan definisi operasional dan pengukuran variabel budaya organisasi, Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan disajikan pada tabel:

**Tabel 1. Ringkasan Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

No	Variabel	Konsep	Operasional Variabel	
			Dimensi	Indikator
1	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya inilah yang menjadi ciri khas organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain	1. Inovatif	1. Menciptakan ide-ide baru 2. Berani mengambil risiko 3. Mencoba cara kerja baru yang lebih efektif
			2. Berorientasi pada hasil	4. Menetapkan target 5. Penilaian hasil atas kerja 6. Fokus pada pencapaian tujuan
			3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan	7. Memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan 8. Mendukung prestasi karyawan 9. Memberikan kesempatan karyawan berkembang
			4. Berorientasi detail pada tugas	10. Teliti dalam mengerjakan tugas 11. Keakuratan hasil kerja 12. Mematuhi prosedur kerja
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merupakan suatu keadaan	1. Kebutuhan fisiologis	1. Gaji yang cukup 2. Jam kerja yang wajar

No	Variabel	Konsep	Operasional Variabel	
			Dimensi	Indikator
		psikologis yang mendorong, menggerakkan, atau mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.	3. Istirahat dan cuti yang memadai.	
			2. Kebutuhan keamanan	4. Jaminan pekerjaan
				5. Lingkungan kerja yang aman dan sehat,
				6. Kepastian hukum dan aturan yang jelas.
			3. Kebutuhan sosial	7. Hubungan baik dengan rekan kerja
				8. Rasa memiliki dalam tim atau organisasi,
				9. Kesempatan untuk bekerja sama atau kolaborasi
			4. Kebutuhan penghargaan	10. Pengakuan atas prestasi kerja
				11. Promosi atau kenaikan jabatan
				12. Tanggung jawab atau kepercayaan yang diberikan
			5. Kebutuhan aktualisasi diri	13. Mengembangkan diri dan karir
				14. Tantangan dalam pekerjaan
				15. Kreativitas dan inovasi dalam tugas,
3	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap rasa aman, nyaman, dan kepuasan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dari atasan.	1. Lingkungan kerja fisik	1. Penerangan yang cukup
				2. Suhu udara
				3. Kebisingan
				4. Penggunaan warna
				5. Ruang yang dibutuhkan
				6. Kemampuan untuk bekerja
			2. Lingkungan kerja non fisik	7. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan
				8. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

No	Variabel	Konsep	Operasional Variabel	
			Dimensi	Indikator
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah interaksi dari perilaku karyawan, dan perilaku itu ditentukan oleh interaksi usaha dan kemampuan karyawan dalam organisasi, karena mencerminkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaannya, dan merupakan hasil yang dicapai karyawan ketika melakukan pekerjaan apa pun di organisasi.	1.Kualitas Kerja	9. Komunikasi dan kerja sama tim
				1. Kesempurnaan tugas pada keterampilan
				2. Konsistensi kualitas kerja
				3. Persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan
			2.Kuantitas Kerja	4. Jumlah yang dinyatakan dalam unit
				5. Kemampuan menyelesaikan beban kerja
				6. Siklus kegiatan yang diselesaikan
			3.Ketepatan Waktu	7. Kemampuan mengatur waktu
				8. Selesaikan aktivitas tepat waktu
				9. Maksimalkan waktu yang tersedia
			4.Efektifitas	10. Meningkatkan hasil setiap unit
				11. Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi
				12. Mengurangi kesalahan dalam bekerja
			5.Komitmen	13. Tingkat pegawai dapat melaksanakan fungsi
				14. Tanggung jawab terhadap instansi
				15. Kesiediaan terlibat dalam kegiatan Perusahaan

Dalam pengujian ini menggunakan aplikasi SPSS. Berikut

implementasi analisis regresi linier berganda pada penelitian ini :

$$Y = \alpha + \beta_1.BO + \beta_2.MK + \beta_3.LK + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien Regresi

BO = Budaya Organisasi

MK = Motivasi Kerja

LK = Lingkungan Kerja

e = Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Global Elektrik Semarang. Kuesioner yang diberikan pada karyawan perusahaan sebanyak 70. Gambaran umum dari responden yakni responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 47 orang dan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 23 orang.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu

kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas pertanyaan kuesioner adalah:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut valid.
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ), dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2 = 70 - 2 = 68$  dengan  $df = 68$  dan  $\alpha = 0,05$  di dapat  $r$  tabel = 0,198. Hasil perhitungan validitas dengan SPSS 22.0 maka didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ table	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,470	0,198	VALID
	X1.2	0,440	0,198	VALID
	X1.3	0,570	0,198	VALID
	X1.4	0,568	0,198	VALID
	X1.5	0,656	0,198	VALID
	X1.6	0,577	0,198	VALID
	X1.7	0,524	0,198	VALID
	X1.8	0,590	0,198	VALID
	X1.9	0,656	0,198	VALID
	X1.10	0,752	0,198	VALID
	X1.11	0,660	0,198	VALID
	X1.12	0,505	0,198	VALID
Motivasi Kerja	X2.1	0,573	0,198	VALID
	X2.2	0,452	0,198	VALID
	X2.3	0,495	0,198	VALID
	X2.4	0,521	0,198	VALID
	X2.5	0,556	0,198	VALID
	X2.6	0,628	0,198	VALID
	X2.7	0,563	0,198	VALID
	X2.8	0,546	0,198	VALID
	X2.9	0,628	0,198	VALID
	X2.10	0,506	0,198	VALID
	X2.11	0,541	0,198	VALID

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Lingkungan kerja	X2.12	0,533	0,198	VALID
	X2.13	0,463	0,198	VALID
	X2.14	0,484	0,198	VALID
	X2.15	0,425	0,198	VALID
	X3.1	0,519	0,198	VALID
	X3.2	0,537	0,198	VALID
	X3.3	0,597	0,198	VALID
	X3.4	0,655	0,198	VALID
	X3.5	0,738	0,198	VALID
	X3.6	0,658	0,198	VALID
	X3.7	0,713	0,198	VALID
	X3.8	0,660	0,198	VALID
	X3.9	0,531	0,198	VALID
	Y.1	0,221	0,198	VALID
	Y.2	0,382	0,198	VALID
Kinerja Karyawan	Y.3	0,280	0,198	VALID
	Y.4	0,460	0,198	VALID
	Y.5	0,507	0,198	VALID
	Y.6	0,479	0,198	VALID
	Y.7	0,544	0,198	VALID
	Y.8	0,505	0,198	VALID
	Y.9	0,614	0,198	VALID
	Y.10	0,542	0,198	VALID
	Y.11	0,536	0,198	VALID
	Y.12	0,487	0,198	VALID
	Y.13	0,547	0,198	VALID
	Y.14	0,495	0,198	VALID
	Y.15	0,392	0,198	VALID

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua indicator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki korelasi nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indicator tersebut adalah valid.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (variabel) dapat dipercaya atau diandalkan (Ghozali, 2018) Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Of Value	Keterangan
Budaya Organisasi	0,822	0,60	Reliable
Motivasi Kerja	0,816	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja	0,804	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,744	0,60	Reliable

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki Cronbach Alpha lebih besar atau diatas 0,60. Maka, Variabel yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi data residual dikatakan normal jika nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

N	Unstandardized Residual	
	70	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.53982018
	Absolute	.070
Most Extreme Differences	Positive	.070

**Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolonieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,948	1.055	Bebas Multikolonieritas
Motivasi Kerja	0,974	1.027	Bebas Multikolonieritas
Lingkungan Kerja	0,940	1.064	Bebas Multikolonieritas

Sumber: data primer yang diolah

Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi dalam penelitian ini memiliki nilai VIF yang kecil berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini berarti semua variabel bebas dalam penelitian ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.917	.904		6.548	<.001
Budaya Organisasi	.364	.120	.372	3.027	.519
Motivasi Kerja	.161	.084	.171	1.921	.983
Lingkungan Kerja	.270	.074	.419	3.631	.167

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Negative	-.058
Test Statistic	.070
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.200 <sup>d</sup>

Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Ada tidaknya gejala multikolonieritas dapat dilihat dari nilai VIF (variance inflation Factor). Nilai VIF untuk multikolonieritas adalah tidak melebihi 10 dan nilai tolerance di atas 0,10. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga dapat dilakukan ke uji berikutnya. Berikut hasil pengujian Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa

signifikasi pada semua variabel > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model



regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Perhitungan

statistik yang di gunakan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah menggunakan SPSS for windows versi 22.0. Maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 7. Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.917	.904		6.548	<.001
Budaya Organisasi	.364	.120	.372	3.027	.000
Motivasi Kerja	.161	.084	.171	1.921	.004
Lingkungan Kerja	.270	.074	.419	3.631	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah

Model persamaan regresi daari hasil perhitungan tersebut dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi standardized adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,917 + 0,364 X_1 + 0,161 X_2 + 0,20 X_3$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan  
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$  : Koefisien Regresi  
 $X_1$  : Budaya Organisasi  
 $X_2$  : Motivasi Kerja  
 $X_3$  : Lingkungan Kerja  
 e : Error (koefisien pengganggu)

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien pada variable budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah positif.

Dengan demikian setiap kenaikan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Koefisien pada variable motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah positif. Dengan demikian setiap kenaikan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Koefisien pada variable lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah positif. Dengan demikian setiap kenaikan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kualitas pelayanan, persepsi harga, dan promosi) terhadap variabel dependen (keputusan pembelian).

**Tabel 7. Nilai Uji Signifikansi t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.917	.904		6.548	<.001
Budaya Organisasi	.364	.120	.372	3.027	.000
Motivasi Kerja	.161	.084	.171	1.921	.004
Lingkungan Kerja	.270	.074	.419	3.631	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

Tabesl  $T = n (\text{sampel}) - f (\text{variable})$   
 $-1 / 70 - 3 - 1 = 66$  dengan tingkat kesalahan sebesar 0,05

Hasil perhitungan hipotesis uji t dengan SPSS versi 21.0 dengan hasil sebagai berikut:

A. Uji hipotesis budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh t hitung pada variable budaya organisasi sebesar (3.027) > t tabel (1,666) dengan hasil signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

B. Uji hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh t hitung pada variable motivasi kerja sebesar (1.921) > t

tabel (1,666) dengan hasil signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

C. Uji hipotesis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh t hitung pada variable lingkungan kerja sebesar (3.631) > t tabel (1,666) dengan hasil signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji F**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.550	3	12.850	8.981	.000 <sup>b</sup>
	Residual	864.593	66	13.100		
	Total	903.143	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 8,981 > nilai F tabel 2,72. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama budaya kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2018). Nilai dan hasil perhitungan koefisien determinasi dapat di lihat pada tabel 4.15 dibawah ini:

**Tabel 9. Koefisien Determinansi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.207 <sup>a</sup>	.343	-.001	3.61938

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,343. Hal ini berarti 34,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Pada penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Global Elektrik.

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sebagian besar karyawan PT. Global elektrik bekerja dengan memperhitungkan resiko. Hal ini dikarenakan agar hasil pekerjaannya dapat baik tanpa ada kesalahan. Selain itu karyawan juga mengutamakan pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga hal ini dapat membuat meningkatkan kinerja dengan baik. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam pertumbuhan organisasi dan kepuasan produk berbasis pengetahuan. Mengelola dan memahami budaya organisasi adalah kunci kepemimpinan yang bertanggung jawab, untuk meningkatkan kinerja kerja dan mempertahankan nilai pemegang saham (Pujiono et al., 2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Global Elektrik. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Supardi & Aulia Anshari, 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang dimiliki karyawan dalam mencapai sesuatu dapat membuat karyawan menjadi semangat dalam mencapai target. Sebagian besar karyawan PT. Global Elektrik termotivasi kerja dikarenakan mereka merasa menjadi bagian penting dalam pencapaian perusahaan. Selain itu karyawan juga termotivasi dikarenakan adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Menurut (Afandi, 2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Istifadah & Santoso, 2019) menemukan hasil bahwa motivasi kerja memperdampakii baik kepada kinerja pekerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja juga menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan apabila karyawan nyaman dalam bekerja dan dapat bekerja sama antar karyawan, maka target yang ditetapkan akan lebih mudah tercapai. Menurut karyawan PT. Global Elektrik lingkungan kerja yang nyaman serta hubungan baik antar karyawan dapat membantu mereka dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja adalah kondisi yang diharapkan di

tempat kerja dan sekitarnya yang dapat mempengaruhi karyawan saat menjalankan tugas. Manfaat lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Pada akhirnya, karyawan terbantu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Octaviani et al., 2021), (Lestary & Chaniago, 2018), (Siagian, 2018) dan (Naimah et al., 2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis regresi maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Global Elektrik.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Global Elektrik.
3. Variabel Lingkungan Kerja kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Global Elektrik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori, Konsep dan Indikator)* (Djanurkoening (ed.); 1st ed.). Zanafa Publishing.
- Dewi, N. N., & Wibowo, R. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance. *Management Science Letters*, 10, 2037–2044. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.008>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (A. Tejokusumo (ed.); 9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- Naimah, N. N., Nurhidayati, A., Info, A., & History, A. (2023). *Pengaruh Motivasi , Budaya Organisasi , Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang*. 6, 3427–3432.
- Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 111–118. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i1.456>

- Pujiono, B., Setiawan, M., Sumiati, & Wijayanti, R. (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance - Inter-employee trust as Moderating Variable. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 319–335. <https://doi.org/10.1108/IJPL-11-2019-0071>
- Siagian, M. (2018). *KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA Mauli Siagian*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>