



## Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Di Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor

<sup>1</sup>Suku Abui Neng Onmau, <sup>2</sup>Hermayanti, <sup>3</sup>Alvonso Fanisius Gorang, <sup>4</sup>Theresia Lounggina Luisa Peny

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi

---

### Abstract

Received: 02 Oktober 2023  
Revised: 18 Oktober 2023  
Accepted: 29 Oktober 2023

*Abui Neng Onmau Tribe (2023) Thesis Title The influence of work motivation, work environment and work culture on employee performance at a Diesel Power Plant (PLTD) company, Fanating Village, Teluk Mutiara District, Alor Regency supervisor I. Theresia L. L Peny. SE. MM. and supervisor II : Dr. Hermayanti SE., MM. This study aims to determine the effect of work motivation, work environment and work culture on employee performance at a Diesel Power Plant (PLTD) company in Fanating Village, Teluk Mutiara District, Alor Regency. This type of research is quantitative research with data collection techniques, namely observation, interviews, and documentation studies. . This study uses population primary data and the sample is employee employees on the influence of work motivation, work environment and work culture on employee performance at a Diesel Power Plant (PLTD) company in Fanating Village, Teluk Mutiara District, Alor Regency, totaling 35 people. And the sampling technique in this study is a saturated sample. The statistical method used in this study is multiple linear regression. The results of this study indicate that: (1). partially the work motivation variable has a significance value of 0.000 or 0.0% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study accept H1 which states that the work motivation variable partially has a positive effect on employee performance at employees at the Diesel Power Plant (PLTD) company in Fanating Village, Teluk Mutiara District, Alor Regency. (2). partially the work environment variable has a significant value of 0.011 or 1.1% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study accept H2 which states that the work environment variable partially has a positive effect on employee performance at Diesel Power Plant (PLTD) company in Fanating Village, Teluk Mutiara District, Alor Regency (3). partially the work culture variable has a significant value of 0.002 or 0.2% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study accept H3 which states that the work discipline variable partially has a positive effect on employee performance at a Diesel Power Plant (PLTD) company in Fanating Village, Teluk Mutiara District, Alor Regency. (4). simultaneously the variables of work motivation, work environment and work culture have a positive effect on employee performance in a diesel power plant (PLTD) company in Fanating Village, Teluk Mutiara District, Alor Regency H4 which states that work motivation variables work environment and work culture have a positive effect on employee performance in the Diesel Power Plant (PLTD) company in Fanating Village, Teluk Mutiara District, Alor Regency (5). The magnitude of the influence of the variable work motivation, work environment and work culture on the performance of employees of the diesel power plant company (PLTD) in Fanating Village, Teluk Mutiara District, Alor Regency, this type of research is 82.2%, this study simultaneously received H5.*

**Keywords:** work motivation, work environment, work culture, employee performance

---

(\*) Corresponding Author: [shangkhobely@gmail.com](mailto:shangkhobely@gmail.com)

**How to Cite:** Onmau, S. A. N., Hermayanti, H., Gorang, A. F., & Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Di Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213419>

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mengelola dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif. Suksesnya sebuah perusahaan tergantung pada kualitas kegiatan dan upaya bersama dari orang-orang yang terlibat didalamnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perubahan dan peningkatan peran dan fungsi sumber daya manusia tersebut haruslah diimbangi dengan pengembangan yaitu peningkatan kualitasnya dan kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan capaian hasil dari tujuan yang ingin di capai sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya. Memperhatikan dari hal tersebut, perusahaan secara terus-menerus mengadakan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia sehingga bisa meningkatkan kinerja. Karena suatu organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan maupun hanya memberikan pelayanan pada apabila menginginkan usahanya dapat berhasil dengan baik maka diperlukan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Keberhasilan perusahaan bergantung kepada kinerja karyawannya oleh karenanya kinerja yang tinggi merupakan pusat perhatian perusahaan yang harus dicapai bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karena tanpa adanya kinerja karyawan yang tinggi tidak mungkin suatu perusahaan akan dapat menghasilkan barang dan jasa serta pelayanan yang memuaskan. Hal ini mengindikasikan tingkat kinerja karyawan yang tinggi menjadi penentu pencapaian suatu tujuan organisasi/perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat diupayakan dengan cara memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, memperhatikan lingkungan kerja dan memperhatikan dan meningkatkan budaya kerja.

Motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Hasibuan dalam Gorang (2023) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai kepuasan. Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditujukan pada karyawan yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja Menurut Leonardus (2010:15) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Adanya sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang

kondusif. Lingkungan kerja ini bukan hanya sekedar sarana dan prasarana, tetapi juga komunikasi, hubungan antar karyawan, kepemimpinan dan kerjasama. Apabila faktor faktor tersebut bisa dipenuhi maka kinerja karyawanpun sangat mungkin ditingkatkan.

Selain itu menurut Sedarmiyanti (2009) faktor yang dapat mempengaruhi pegawai adalah budaya kerja dimana budaya yang baik dapat membangkitkan semangat kerja pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan senantiasa dapat merasa ikut memiliki serta sekaligus menjadi bagian dari organisasi. Budaya kerja adalah persepsi yang mempengaruhi dan menentukan bagaimana cara mereka bekerja sehari-hari sehingga membuat pegawai lebih senang menjalankan tugasnya.

Untuk memenuhi kebutuhan Kabupaten Alor baik di rumah, sekolah, kantor dan perusahaan yang semakin banyak, maka pada tanggal 02 Desember 2014 Pemerintah Kabupaten Alor bersama Kementrian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mendirikan Perusahaan Listrik Negara (PLN) bertenaga diesel di Desa Fanating, atau Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. Perusahaan mengoperasikan enam (11) mesin diesel yang dimana masing-masing mesin menghasilkan daya arus listrik 50 kilowatt-hour (KWH) untuk membantu memenuhi kebutuhan pasokan listrik masyarakat Pulau Alor.

Karyawan di perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel ( PLTD) dituntut harus bisa memenuhi standar kerja perusahaan yang sudah tercantum dalam visi dan misi perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menjawab visi dan misi maka karyawan di tuntutan untuk bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Tapi pada kenyataannya kinerja kerja dari karyawan perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Desa Fanating kurang optimal. Hal ini diketahui dari hasil observasi awal bahwa ada karyawan yang bekerja sesuai dengan kesukaan hati tanpa memperhatikan prosedur dan peraturan kerja. Hal ini terjadi karena karyawan merasa kurang mendapat perhatian dari pemimpin dalam hal ini segala kebutuhan baik itu kebutuhan sosial, kebutuhan akan rasa aman dari karyawan kurang diperhatikan seperti yang terjadi pada tahun 2015 salah satu karyawan di serang oleh beberapa orang di lokasi perusahaan karena pemadaman listrik di sekitar daerah Desa Fanating sehingga membuat karyawan bekerja tidak terlalu optimal dan di bawa tekanan.

Dari hal yang terjadi atas dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung karena sarana dalam hal ini tidak adanya kantor untuk karyawan melakukan *meeting* (PERTEMUAN) untuk membahas hal-hal penting yang terjadi saat kerja, tidak adanya pos *security* (SATPAM) dan juga pagar tembok hal ini yang membuat orang dengan leluasa keluar masuk lokasi perusahaan dengan bebas, dan sering lokasi ini digenangi air apa bila banjir terjadi di sungai yang memisahkan antara Desa Fanating dan Desa Pailelang. Hal inilah yang membuat karyawan kerja tidak optimal sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Karyawan yang bekerja di Perusahaan pembangkit listrik Tenaga Diesel (PLTD) Desa Fanating hampir sebagian besar direkrut dari desa setempat yang mana karena merasa sebagai tuan tanah sehingga karyawan bekerja ikut kebiasaan dan tidak bekerja sesuai dengan peraturan kerja perusahaan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan

Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pembangkit Listrik tenaga Diesel (PLTD) Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

**METODE PENELITIAN**

1. Populasi

Sugiyono dalam Firdaus (2021) mengatakan bahwa Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor yang berjumlah 35 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono dalam Firdaus (2021). Berdasarkan pengertian sampel ini maka sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling yang disebut sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (N=n). Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berjumlah 35 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1) Motivasi kerja berpengaruh Kinerja Pegawai Pembangkit Listrik tenaga Diesel (PLTD) Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.. (2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pembangkit Listrik tenaga Diesel (PLTD) Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.. (3) Budaya kerja berpengaruh Kinerja Pegawai Pembangkit Listrik tenaga Diesel (PLTD) Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dan budaya kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada perusahaan pembangkit listrik tenaga diesel

1. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi jawaban responden variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5  
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No Pernyataan	Skor Jawaban										Jumlah		
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			

1	0	0	0	0	1	2,9	17	48,6	17	48,6	35	100
2	0	0	0	0	2	5,7	15	42,9	18	51,4	35	100
3	0	0	0	0	1	2,9	18	51,4	16	45,7	35	100
4	0	0	0	0	8	22,9	18	51,4	9	25,7	35	100
5	0	0	0	0	1	2,9	11	31,4	23	65,7	35	100
6	0	0	0	0	1	2,9	23	65,7	11	31,4	35	100
7	0	0	0	0	2	5,7	17	48,6	16	45,7	35	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel motivasi kerja berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju netral kurang setuju.

## 2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi jawaban responden variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6  
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No Pernyataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	3	8,6	17	48,6	15	42,9	35	100
2	0	0	0	0	3	8,6	15	42,9	17	48,6	35	100
3	0	0	0	0	3	8,6	16	45,7	16	45,7	35	100
4	0	0	0	0	2	5,7	24	68,6	9	25,7	35	100
5	0	0	0	0	2	5,7	10	28,6	23	65,7	35	100
6	0	0	0	0	2	5,7	23	65,7	10	28,6	35	100
7	0	0	0	0	2	5,7	19	54,3	14	40,0	35	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel lingkungan kerja berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju netral kurang setuju.

## 3. Deskripsi Jawaban Responden variabel Budaya Kerja

Deskripsi jawaban responden variabel budaya kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7  
Deskripsi Jawaban Responden Budaya Kerja

No Pernyataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	2	5,7	17	48,6	16	45,7	35	100
2	0	0	0	0	2	5,7	16	45,7	17	48,6	35	100
3	0	0	0	0	1	2,9	18	51,4	16	45,7	35	100
4	0	0	0	0	1	2,9	24	68,6	10	28,6	35	100
5	0	0	0	0	1	2,9	11	31,4	23	65,7	35	100
6	0	0	0	0	1	2,9	21	60,0	23	65,7	35	100
7	0	0	0	0	2	5,7	16	45,7	17	48,6	35	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel budaya kerja berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju dan netral.

#### 4. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi jawaban responden variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8  
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No Peryataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	1	2,9	18	51,4	16	45,7	35	100
2	0	0	0	0	0	0	18	51,4	17	48,6	35	100
3	0	0	0	0	0	0	19	54,3	16	45,7	35	100
4	0	0	0	0	1	2,9	26	74,3	8	22,9	35	100
5	0	0	0	0	1	2,9	12	34,3	22	62,9	35	100
6	0	0	0	0	1	2,9	25	71,4	9	25,7	35	100
7	0	0	0	0	1	2,9	19	54,3	15	42,9	35	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kinerja pegawai berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju netral kurang setuju.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0.6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel.

Tabel 4.13  
Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,857	0,6	Reliebel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,891	0,6	Reliebel
Budaya Kerja (X <sub>3</sub> )	0,887	0,6	Reliebel
kinerja pegawai (Y)	0,712	0,6	Reliebel

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dan budaya kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik atau tidak (Ghozali, 2018). Adapun tahapan-tahapan dalam pengujian asumsi klasik adalah:

Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hasil Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *one sample Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai *asyp. sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 4.14  
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93024083
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.086
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogrov smirnov test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

b. Hasil Uji Heterokedastisitas

*Uji heterokedastisitas* bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *homoskedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 4.15  
Uji Heterokedastisitas (uji *glejser*)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.660	1.173		1.415	.167
	Motivasi kerja	-.019	.046	-.099	-.401	.691
	lingkungan kerja	-.048	.043	-.275	-1.107	.277
	budaya kerja	.035	.037	.190	.961	.344

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel motivasi kerja sebesar  $0,691 > 0,05$  atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja  $0,277 > 0,05$  atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel budaya kerja  $0,344 > 0,05$  atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

c. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya *korelasi* yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi *multikolinieritas*. Dilihat dari nilai *multikolinieritas* dari nilai *tolerance*  $> 01$  dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian ini dianggap tidak terjadi *multikolinieritas*.

Tabel 4.16  
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.338	2.003		3.664	.001		
	Motivasi kerja	.345	.079	.473	4.344	.000	.484	2.067
	Lingkungan kerja	.201	.074	.299	2.720	.011	.474	2.112
	Budaya kerja	.218	.063	.304	3.469	.002	.746	1.340

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat dari hasil uji *multikolinieritas* pada variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,484 dan nilai VIF sebesar 2.067, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,474 dan nilai VIF sebesar 2.112 dan variabel budaya kerja ( $X_3$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,746 dan nilai VIF sebesar 1.340 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam penelitian ini.

d. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

1) Hasil uji linearitas variabel kinerja pegawai dan motivasi kerja .

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17  
Uji Linearitas variabel kinerja pegawai dan motivasi kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	127.433	9	14.159	9.275	.000
		Linearity	112.005	1	112.005	73.365	.000
		Deviation from Linearity	15.429	8	1.929	1.263	.306
	Within Groups		38.167	25	1.527		
Total			165.600	34			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan motivasi kerja sebesar  $0,306 > 0,05$  atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan motivasi.

2) Hasil Uji Linearitas variabel kinerja pegawai dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18  
Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	120.983	9	13.443	7.532	.000
		Linearity	99.890	1	99.890	55.971	.000
		Deviation from Linearity	21.093	8	2.637	1.477	.215
	Within Groups		44.617	25	1.785		
Total			165.600	34			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan lingkungan kerja sebesar  $0,215 > 0,05$  atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan lingkungan kerja.

3) Hasil Uji Linearitas variabel kinerja pegawai dan budaya kerja

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan budaya kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.19  
Uji Linearitas variabel variabel kinerja pegawai dan budaya kerja

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	105.383	8	13.173	5.688	.000
		Linearity	72.412	1	72.412	31.266	.000

Deviation from Linearity	32.971	7	4.710	2.034	.089
Within Groups	60.217	26	2.316		
Total	165.600	34			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan budaya kerja sebesar  $0,089 > 0,05$  atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel variabel kinerja pegawai dan budaya kerja.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel motivasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan budaya kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

Tabel 4.20  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.338	2.003		3.664	.001
	Motivasi kerja	.345	.079	.473	4.344	.000
	lingkungan kerja	.201	.074	.299	2.720	.011
	budaya kerja	.218	.063	.304	3.469	.002

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.20 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.338 + 0,345X_1 + 0,201X_2 + 0,218X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 7.338 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel motivasi kerja lingkungan kerja dan budaya kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 7.338
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,345 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan sehingga maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai. mengalami peningkatan sebesar 34,5% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,201 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai. mengalami peningkatan sebesar 20,1% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi

pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai.

- d. Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,218 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel budaya kerja sebesar satu ssatuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai. mengalami peningkatan sebesar 21,8% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel budaya kerja dan variabel kinerja pegawai.

#### **Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi**

Analisis Koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), budaya kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) (hipotesis yang ke-5) dengan menggunakan program SPSS 22 *for windows*. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.24

#### Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.907 <sup>a</sup>	.822	.805	.974	.822	47.828	3	31	.000

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 5 seberapa besar Pengaruh motivasi kerja lingkungan Kerja Dan budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,822 hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 82,2% dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ).

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

1. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial dapat diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 4.344 dan nilai signifikan variabel motivasi kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel Desa (PLTD) Fanating Kecamatan, oleh RR Yoekahisana Agistaputri (2019) dengan judul pengaruh kepemimpinan disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ( PERSERO) Cabang Sleman Yogyakarta, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,243.

2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial dapat diperoleh nilai  $t$  hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2.720 dan nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar  $0,011 < 0,05$  atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Syalimono Siahaan (2019), Pengaruh Penempatan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatra Bagian Utara, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,037.

#### 1. Variabel budaya Kerja (X3)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial dapat diperoleh nilai  $t$  hitung variabel budaya kerja sebesar 3.469 dan nilai signifikan variabel budaya kerja sebesar  $0,002 < 0,05$  atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel Desa (PLTD) Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Farlilah A, Dkk (2022), dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Lingkungan Kerja Dan Keselamatann Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Ternate, menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 2.033.

#### 2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial dapat diperoleh nilai  $F$  hitung variabel Kinerja pegawai sebesar 47.828 dan nilai signifikan variabel motivasi kerja lingkungan kerja dan budaya kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Farlilah Dkk dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Lingkungan Kerja Dan Keselamatann Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Ternate, menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 10.191

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,907 hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 90,7%

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai nelayan dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel biaya operasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor
3. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai nelayan dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar  $0,003 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel pendapatan nelayan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan uji statistik melalui uji F dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kesejahteraan nelayan kinerja pegawai Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor .

## DAFTAR PUSTAKA

- Abjan, F. A., Nurlaila, N., & Kamis, R. A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ternate. *LITERATUS*, 4(1), 232-236.
- Awang, M. Y., Gorang, A. F., & Allung, Y. M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 12(1), 61–70. <https://doi.org/10.35797/jab.12.1.61-70>
- Djarmika, E. T., Mintarti, S. U., & Wahyono, H. (2021). The Role of Women in the Dynamics of Domestic Economic Life (Study of Feminism in Tribes in the East Kelaisi Village of South Alor District of Alor Regency). *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(10).
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Gorang, A., Hermayanti, H., Peny, T. L., & Awang, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7637817>
- Gorang, A., Peny, T. L., Tang, S., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7208626>
- Hermayanti, H. (2022). Analysis of the Effect of Work Stress, Internal Conflict and Organizational Culture towards Employee Productivity in Budi Artha Cooperatives (KSU) Alor District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 29924-29939.
- Hermayanti, H., & Maro, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 81-92. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545818>
- Hermayanti, H., & Sabu, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 346-358. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8396498>
- Hermayanti, H., Peny, T. L., Gorang, A., & Awang, M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639090>
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545885>
- Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5 (2), 2127-2142.
- Peny, T. L. (2018). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL BBM TENAU KUPANG. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah ( BPBD ) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7929868>
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2( 1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.1267>
- Tans, S. A., & Maro, Y. (2018). CHARACTERISTICS OF INDIVIDUALS AND ANALYSIS OF RELATIONSHIP WITH THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES WORK ENVIRONMENT UNIT OFFICE AIRPORT OPERATOR OF MALI SUB DISTRICT ALOR KABOLA. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 33-33.