

The Effect Of Work Motivation, Work Environment, Work Culture On Employee Performance

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Taat Kuspriyono^{1*}, Edinur Ilham², Helmina br Ginting³, Endang Meiliani⁴, Ilham⁵

Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta¹

Universitas Maritim Raja Ali haji, Riau²

Universitas Tama Jagakarsa³

Universitas Graha Karya Muara Bulian – Jambi⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin, Sulawesi Tengah⁵

taat.tat@bsi.ac.id¹, edinurilhamlecture@umrah.ac.id², ttarigangirsang69@gmail.com³,

endangmeiliani840@gmail.com⁴, ilobone88@gmail.com⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

The study aims to analyze the influence of work motivation, work environment and work culture on the performance of employees at the KLM Bogor Factory. Work). Data were collected by distributing questionnaires to respondents. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS 25 analysis tools. The results of the analysis showed that there was a positive and significant influence of work motivation, work environment and work culture on the performance of employees at the KLM Factory in Bogor. Simultaneously, work motivation, work environment and work culture influenced the performance of employees at the KLM Factory in Bogor with an F-value of 13,391 (sig 0.000). The model was able to explain 37.8% of the variation in the dependent variable, which means that 62.2% were other factors outside the study.

Keywords: Motivation, Environment, Culture, Work, Performance.

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik KLM Bogor. Kerja). Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan alat analisisnya SPSS 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik KLM di Bogor. Secara simultan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan Pabrik KLM di Bogor dengan F-value sebesar 13.391 (sig 0.000). Model mampu menjelaskan 37.8 % dari variasi dalam variabel dependen, yang berarti terdapat 62,2% merupakan faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan, Budaya, Kerja, Kinerja.

1. Pendahuluan

Krisis berdampak pada perusahaan-perusahaan di negara-negara termasuk Indonesia (.Firdiyansyah et al., 2024). Oleh karena itu, untuk dapat segera bangkit maka diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang tangguh dengan kinerjanya yang optimal. Manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain (Yaqinah & Santoso, 2020) Kinerja Karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Riki et al, 2023). Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas perusahaan. Kinerja merupakan salah satu elemen penting yang harus terdapat dalam sebuah perusahaan dengan tingkat yang ditetapkan

sebagai acuan (Santoso et al. 2021). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan ultimately, keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja merupakan tiga faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja mengacu pada keinginan dan semangat karyawan untuk bekerja dengan baik. Gibson dalam Yunianti et al (2019) menyatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Hasil penelitian Yunianti et al. (2019) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Budaya kerja mengacu pada nilai-nilai dan keyakinan yang dianut oleh perusahaan. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2016), Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian target perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menurunkan semangat kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian Kholil et al. (2014), Pratama & Wismar'ain (2018), **Budiono & Santoso (2020)** menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang berulang kali dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Meskipun tidak ada sanksi tegas bagi pelanggaran kebiasaan tersebut, secara moral organisasi telah sepakat bahwa kebiasaan ini perlu dipatuhi sebagai bagian dari pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan bersama. Budaya kerja mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi organisasi, ia akan mempengaruhi setiap hal dari siapa yang dipromosikan dan keputusan apa yang dibuat. Kadang-kadang budaya kerja tersebut terpecah-pecah dan sulit untuk dibaca dari luar. Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pambudi & Santoso, 2020),

Adapun pertanyaan penelitian adalah apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan? Untuk penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Pabrik KLM Bogor. Kontribusi teoritis diharapkan dapat memperkaya pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja dan kinerja. Kontribusi praktis diharapkan dapat membantu Pabrik KLM di Bogor dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara meningkatkan motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan membangun budaya kerja yang positif.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Kinerja

Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi atau pekerjaan tertentu. Kinerja mencakup tingkat efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut **Baskoro et al (2019)**, kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang

digunakan (input). Beberapa aspek utama dari kinerja meliputi: (1) Kualitas. Seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkan. (2) Kuantitas. Jumlah pekerjaan atau output yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. (3) Efisiensi. Penggunaan sumber daya (waktu, tenaga, dan biaya) secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan. (4) Ketepatan waktu. Seberapa cepat pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target atau tenggat waktu yang ditetapkan. Kinerja dapat dievaluasi melalui berbagai cara, termasuk penilaian formal (seperti appraisal), pencapaian target, serta pengamatan langsung terhadap proses kerja dan output. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja ini mencakup efektivitas, efisiensi, kualitas, dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Kinerja karyawan seringkali diukur melalui evaluasi performa, penetapan target, dan penilaian keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dessler (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

Robbins (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka (Robbins, 2018). Menurut Yuniati et al. (2019), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Teori Lingkungan Kerja

Nitisemito (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di

lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Bambang, 2021). Pegawai akan mampu mencapai kinerja jika maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motivasi berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motivasi berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2009). Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut Yuniarti et al. (2019), Herlambang (2014), Kholil et al. (2014), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Teori Budaya Kerja

Nawawi (2019) menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan teori di atas budaya kerja, bahwasannya merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sanksi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku. Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pambudi & Santoso, 2020),

HIPOTESIS

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Budaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan data numerik. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT KLM Kabupaten Bogor. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik sensus sebanyak 70 karyawan.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan tentang variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner disebarkan secara langsung kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel, yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS 25.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Var	Pearson	R_Tabel	Keterangan
X1.1	.723**	0,2352	VALID
X1.2	.519**	0,2352	VALID
X1.3	.749**	0,2352	VALID
X2.1	.813**	0,2352	VALID
X2.2	.567**	0,2352	VALID
X2.3	.422**	0,2352	VALID
X2.4	.361**	0,2352	VALID
X2.5	.379**	0,2352	VALID
X2.6	.535**	0,2352	VALID
X2.7	.813**	0,2352	VALID
X3.1	.810**	0,2352	VALID
X3.2	.356**	0,2352	VALID
X3.3	.788**	0,2352	VALID
X3.4	.361**	0,2352	VALID
X3.5	.458**	0,2352	VALID
X3.6	.474**	0,2352	VALID
X3.7	.805**	0,2352	VALID
Y1	.545**	0,2352	VALID
Y2	.608**	0,2352	VALID
Y3	.331**	0,2352	VALID
Y4	.467**	0,2352	VALID
Y5	.387**	0,2352	VALID
Y6	.612**	0,2352	VALID
N	70	70	70

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan item pertanyaan dalam kuesioner. Ketepatan data yang dikumpulkan dapat mencakup area investigasi yang sebenarnya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu: (1) Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor keseluruhan yang diperoleh. Artinya, item kuesioner dinyatakan valid. (2) Apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor keseluruhan yang diperoleh. Artinya, item kuesioner dinyatakan tidak valid. Tabel 1 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid, sehingga semua variabel (baik variabel independen maupun dependen) dalam penelitian ini dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang diinginkan. Hal ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis dan membuat kesimpulan yang berdasarkan pada data yang valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas SPSS 25

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	23

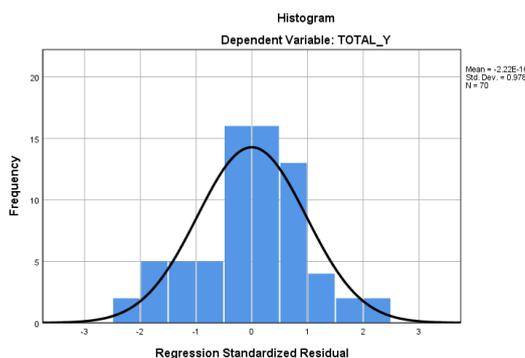
Uji reliabilitas adalah pengujian pengujian yang menunjukkan sejauh mana kuesioner dapat dipercaya dan diandalkan. Apabila suatu kuesioner dilakukan pengukuran berkali-kali dan menghasilkan pengukuran yang sama, maka kuesioner dikatakan reliabel. Sebagai alat ukur, kuesioner harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu: (1) Apabila hasil koefisien alpha > 0.6 , maka item pertanyaan dinyatakan reliabel. (2) Apabila hasil koefisien alpha < 0.6 , maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha untuk semua item, termasuk variabel independen dan variabel dependen, adalah $0,805 > 0,6$. Nilai ini menandakan bahwa skala yang digunakan dalam pengukuran memiliki tingkat reliabilitas yang cukup tinggi. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam skala pengukuran saling berkorelasi dan konsisten dalam mengukur konstruk yang diinginkan.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		70	
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	2.59554069
Most Extreme Differences	Extreme Absolute		.095
	Positive		.077
	Negative		-.095
Test Statistic			.095
Asymp. Sig. (2-tailed)			.190 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Ketentuan yang harus dipenuhi jika melakukan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yaitu, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi yang normal. Namun, sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data yang digunakan tidak memiliki distribusi yang normal. Jika nilai di atas $0,05$ maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilai di bawah $0,05$ maka diinterpretasikan sebagai tidak normal. Nilai signifikansi asimtotik (p-value) adalah 1.190 . Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hasil ini diperkuat dengan gambar plot sebagai berikut:



Gambar 1. Output Normalitas

Hasil Uji Linearitas

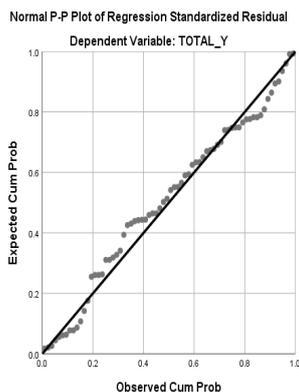
Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

ANOVA								
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
TOTAL_Y	*	Between Groups	(Combined)	195.640	10	19.564	2.091	.040
TOTAL_X1		Linearity		119.751	1	119.751	12.796	.001
		Deviation from Linearity		75.889	9	8.432	.901	.530
		Within Groups		552.131	59	9.358		
		Total		747.771	69			

ANOVA								
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
TOTAL_Y	*	Between Groups	(Combined)	313.430	16	19.589	2.390	.009
TOTAL_X2		Linearity		247.968	1	247.968	30.258	.000
		Deviation from Linearity		65.462	15	4.364	.533	.910
		Within Groups		434.341	53	8.195		
		Total		747.771	69			

ANOVA								
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
TOTAL_Y	*	Between Groups	(Combined)	299.274	17	17.604	2.041	.025
TOTAL_X3		Linearity		137.966	1	137.966	15.996	.000
		Deviation from Linearity		161.308	16	10.082	1.169	.323
		Within Groups		448.497	52	8.625		
		Total		747.771	69			

Dari tabel 4, tampak bahwa signifikansi *linearity* sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 untuk semua variabel. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan linear yang signifikan antara variabel independen (X1, X2, X3) dan variabel dependen (Y). Dalam konteks ini, hubungan linear dapat diinterpretasikan sebagai adanya kecenderungan untuk perubahan yang sistematis dalam Y seiring dengan perubahan dalam X. Selain itu, dilihat dari bagian *Deviation from Linearity*, terdapat nilai F lebih kecil dari F-Tabel = 1.930, dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada deviasi yang signifikan dari pola linearitas yang diamati. Dalam konteks ini, deviasi dari linearitas merujuk pada kemungkinan adanya pola non-linear atau kurva dalam hubungan antara X dan Y. Namun, dalam kasus ini, tidak ada bukti yang cukup untuk menolak asumsi bahwa hubungan antara X dan Y adalah linear. Hasil ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis lebih lanjut dan menggunakan model linear untuk memahami hubungan antara X dan Y, karena data menunjukkan pola linier. Hal ini diperkuat oleh hasil gambar sebagai berikut:



Gambar 2. Pola Linier Sebaran Data

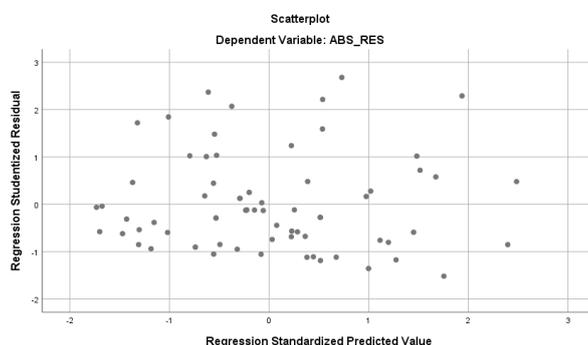
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B		Beta		
1	(Constant)	3.579	1.496		2.393	.020
	TOTAL_X1	-.027	.102	-.035	-.261	.795
	TOTAL_X2	-.114	.065	-.310	-1.759	.083
	TOTAL_X3	.064	.065	.158	.979	.331

a. Dependent Variable: ABS_RES

Untuk memaknai atau menginterpretasikan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser ini, dapat dilakukan dengan melihat output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel berada di atas nilai 0,05, karena nilai signifikansi 3 variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini diperkuat gambar plot sebagai berikut:



Gambar 3. Output Sebaran

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.782	1.279
.457	2.190
.544	1.838

Adapun untuk memaknai uji multikolinearitas, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016): (1) Jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. (2) Jika nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. Tabel 5 membuktikan bahwa nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01, sehingga model dapat dinyatakan bebas gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Parsial, Simultan dan Model Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Berganda

		Standardized Coefficients		
		Beta	T	Sig.
Model				
1	(Constant)		3.258	.002

TOTAL_X1 (Motivasi Kerja)	.230	2.097	.040
TOTAL_X2 (Lingkungan Kerja)	.375	2.612	.011
TOTAL_X3 (Budaya Kerja)	.163	1.243	.018

Berdasarkan tabel 7, maka model regresi yang didapatkan adalah:

$$Y = 0,230X1 + 0,375X2 + 0,163X3$$

- TOTAL_X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik dengan variabel dependen (B = 0.230, nilai p = 0.040) artinya, untuk setiap peningkatan Motivasi Kerja, dengan asumsi Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja konstan, maka variabel dependen (Y) meningkat.
- TOTAL_X2 juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik dengan variabel dependen (B = 0.375, nilai p = 0.011) artinya peningkatan pada Lingkungan Kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, dikaitkan dengan peningkatan pada variabel dependen (Y).
- TOTAL_X3 memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik dengan variabel dependen (B = 0,163, nilai p = 0.018) artinya peningkatan pada Budaya Kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, dikaitkan dengan peningkatan pada variabel dependen (Y). Selanjutnya seberapa kuat hubungan tersebut, dapat dilihat dari hasil berikut:

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui uji parsial, yaitu : nilai signifikansi (p-value) untuk variabel independen X1 adalah $0.040 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik KLM di Bogor. (H1 diterima dan H0 ditolak). Hasil penelitian ini mendukung Yuniarti et al. (2019), yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, nilai signifikansi (p-value) untuk variabel independen X2 adalah $0,011 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik KLM di Bogor. (H1 diterima dan H0 ditolak). Hasil penelitian ini mendukung Yuniarti et al. (2019), Herlambang (2014), Kholil et al. (2014), Pratama & Wismar'ain (2018), Budiono & Santoso (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun untuk variabel X3 dengan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$, artinya berpengaruh secara positif signifikan terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik KLM di Bogor. (H1 diterima dan H0 ditolak). Hasil penelitian ini mendukung Pambudi & Santoso (2020), budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.350	2.65387

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Nilai R sebesar 0.615 menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel dependen dan variabel prediktor dalam model. Namun, nilai R ini tidak mencerminkan kekuatan korelasi yang sangat kuat, karena berada di bawah 1, sedangkan R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,378 menunjukkan bahwa model regresi ini mampu menjelaskan sekitar 37.8% dari variasi dalam variabel dependen. Ini berarti sekitar 37.8% dari variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel prediktor yang ada dalam model. Sisanya merupakan faktor-faktor yang tidak disertakan dalam penelitian ini, yakni 62.2%.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.930	3	94.310	13.391	.000 ^b
	Residual	464.841	66	7.043		
	Total	747.771	69			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Komponen "Regression" adalah bagian dari variabilitas total yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Berdasarkan tabel 9, nilai F yang tinggi dan signifikansi yang rendah (0,000) menunjukkan bahwa 3 variabel prediktor secara bersama-sama (TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen "TOTAL_Y". Dalam konteks ini, model regresi secara keseluruhan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam "TOTAL_Y".

5. Penutup

Kesimpulan

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik KLM di Bogor. (H1 diterima dan H0 ditolak)
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik KLM di Bogor. (H1 diterima dan H0 ditolak)
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja dan kinerja karyawan Pabrik KLM di Bogor. (H1 ditolak dan H0 diterima).
4. Secara Simultan, ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik KLM di Bogor.
5. R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,378 menunjukkan bahwa model regresi ini mampu menjelaskan sekitar 37.8% dari variasi dalam variabel dependen. Ini berarti sekitar 37.8% dari variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel prediktor yang ada dalam model dan sisanya merupakan faktor-faktor yang tidak disertakan dalam penelitian ini, yakni 62.2%.

Daftar Pustaka

- Baskoro, A.L, Widowati, S.Y. & Santoso, Aprih. (2019). Menakar Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*. 6(1). 41-50.
- Budiono, A. & Santoso, Aprih. (2020). Performance Evaluation Of Employees In Summit Oto Finance Semarang. *JABA : Journal of Applied Business Administration*. 4(2). 181-189. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA/article/view/2057>
- Dessler, Gary. (2019). *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Firdiyansyah, I., Ilham, E., & Fani, L.A. (2024). Factors That Influence The Entrepreneurial Intention In Students. *Riau International Conferenceon Economic Business and Accounting (RICEBA). Sustainability and Digitalization of Economic in SOCIETY 5.0 Era05-06 December 2023*. 1(2). 699-710
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlambang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan, Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 13(1).
- Kholil, MAb., Marzolina, Taufiqurrahman. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT.Inti Karya Plasma Perkasa Tapung, *Jom FEKOM*. 1(2)

- Kirk, L.R. (2001), Human Resources practices, Organizational Climates and Employee Satisfaction. *Academy of Management Review*, July, p. 619-644
- Mangkunegara, A.A.A.P., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalia* Edisi Revisi. Gahlia Indonesia. Jakarta.
- Pambudi, G. & Santoso, Aprih (2020). Telisik Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Semarang. *Jurnal Baruna Horizon*. 3(1). 210-221
- Pratama, Y.F., Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*. 1(1)
- Robbins (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Riki, Firdiyansyah, I., Ilham, E. & Putra, A.S. (2023). The Effect Of Leadership, Work Discipline, And Job Satisfaction On Employees Performance PT. ISS Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 4(5). 5281-5290
- Santoso, Aprih., Barodin, S., & Ma'ruf, M.H. (2021). Kinerja Karyawan Bank Syariah : Evaluasi Faktor-Faktor Pengaruhnya. *JIEI : Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 525-534
- Sari, L., Sampurno, Wahyono, D.. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*. 4 (1), 33-38.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusiain dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Soedjono. (2005), Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 28-40.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke 8. Jakarta. Prenada Media Group
- Yaqinah, A.K. & Santoso, Aprih. (2020). Telisik Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pamator*. 13(1). 81-94
- Yunianti, E., Widowati, S.Y. & Santoso, Aprih. (2019). Deteksi Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal STIE Semarang*. 11(3). 78-86