

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION, AND WORK ENVIROMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PLN (PERSERO) DISTRIBUTION WEST JAVA.

Shania Kirei Syafiska¹, Dr.Ir. Syarifuddin, M.M.²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung.

¹shnkirei@gmail.com, ²syarifuddin@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X₁), motivasi (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* jenis *simple random sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 57 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ini, secara parsial (uji t) budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Hasil uji secara simultan (uji f) budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

Kesimpulan pada penelitian ini, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat memiliki kategori baik. Namun, masih terdapat beberapa indikator dari setiap variabel yang masih perlu untuk diperhatikan seperti, menciptakan ide yang inovatif, keselamatan dalam bekerja, music yang dapat menambah inspirasi, dan membuat keputusan dalam kondisi tertekan.

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

Abstract

This research was conducted to determine the influence of organizational culture (X₁), motivation (X₂), and work environment (X₃) on employee performance (Y) at PT PLN (Persero) Distribution West Java. The purpose of this research is to find out and analyze how organizational culture, motivation, work environment, employee performance, and the influence of organizational culture, motivation, and work environment on the performance of employee of PT PLN (Persero) Distribution West Java.

This research uses quantitative methods with descriptive analysis research type. Sampling uses a probability random sampling technique with a number of 57 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

Based on the results of this study, partially (t-test) organizational culture, motivation, and work environment had a positive and significant effect on the employee performance of PT PLN (Persero) Distribution West Java. Simultaneous test results (F test) organizational culture, motivation, and work environment have a positive and significant effect on the employee performance of PT PLN (Persero) Distribution West Java.

The conclusion of this study, organizational culture, motivation, and work environment on the employee performance of PT PLN (Persero) Distribution West Java has a good category. However, there are still several indicators of each variable that still need be considered, such as creating innovative ideas, safety at work, music that can add inspiration, and make decision in stressful conditions.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Work Enviroment, and Employee Performance.

1. Pendahuluan

PT PLN (Persero) sebagai salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang mengurus segala aspek kelistrikan diseluruh Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik Didalam suatu organisasi sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya organisasi dan menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja perusahaan. kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya [11]. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai pada saat mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penilaian karyawan

berdasarkan kinerja OCR *Teamwork (Organization Capital Readliness)* dari bagian SDM PT PLN (Persero) distribusi Jawa Barat periode 2016 s.d 2018 menunjukkan bahwa selama kurun waktu 3 tahun ini mayoritas karyawan berada 90% karyawan mendapatkan Meet Requirement yang artinya karyawan sudah memenuhi kriteria yang diminta oleh perusahaan, tetapi peningkatan kompetensi karyawan tersebut masih dianggap kurang optimal karena tidak mencapai target utamanya yang berada pada Outstanding atau Exceeds Requirements. Target dari manajemen semua karyawan mendapatkan nilai yang bagus diikuti oleh hasil kinerja dan adanya kontribusi pada perusahaan. Hasil kompetensi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) karena apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh baik terhadap perusahaan. Adapun fakta yang diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi diantaranya adalah budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi cenderung dapat diubah dalam jangka panjang dan merupakan karakteristik stabil [6]. Sehingga budaya organisasi suatu perusahaan mempengaruhi karakteristik karyawannya karena mempengaruhi pola pikir, perasaan dan cara karyawan bertindak dalam perusahaan. budaya organisasi di PT PLN (Persero) sudah masuk kedalam KPI (*Key Performent indicator*) yaitu penilaian kinerja untuk setiap pegawai, sedangkan untuk aplikasi ke seluruh pegawai dilakukan survey oleh manajemen setiap tahun yang dilakukan oleh Triwulan I mengenai ADKAR (*Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement*), ADKAR sendiri terdiri dari *Awareness* yaitu untuk mengetahui tingkat pemahaman pegawai dengan kebutuhan perusahaan untuk berubah, *Desire* yaitu keinginan untuk mendukung perubahan yang terjadi, *Knowledge* yaitu bagaimana harus berubah, *Ability* yaitu kemampuan untuk mengimplementasikan, dan *Reinforcement* yaitu keberlanjutan perubahan. Untuk nilai ADKAR Jawa Barat yang paling tinggi adalah *awareness* yaitu 5.17 dan nilai ADKAR yang paling rendah adalah pada *knowledge* dan *ability* 4.94. Dalam implementasi budaya organisasinya, di PLN sekarang lebih meningkatkan pada segi *Awareness* dan *Knowledge* yang bertujuan untuk mempersiapkan pegawai agar lebih siap dalam menghadapi perubahan jaman (dari manual ke digital) lalu secara otomatis seluruh karyawan PLN diwajibkan meningkatkan *Knowledge* atau ilmunya agar mengetahui bagaimana caranya meningkatkan pelayanan pada konsumen. Dalam meningkatkan hal tersebut karyawan memerlukan adanya dorongan agar termotivasi sehingga tergerak lebih maju dalam mencapai tujuannya.

Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan [8]. Adanya motivasi yang tinggi mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga tujuan dan sasaran organisasinya tercapai. Apabila tujuannya telah tercapai, maka karyawan akan merasa puas. Hal tersebut jika diulang kembali secara terus menerus akan menjadi lebih kuat. Motivasi pegawai PLN menurut survey tahun 2019 sudah cukup optimal, namun ada satu atau dua orang yang kurang optimal yang disebabkan oleh kondisi umur pegawai.

Selain budaya organisasi dan motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pekerja dalam menyelesaikan tugasnya agar sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [5]. Lingkungan kerja di PT PLN sendiri secara fisik (ruangan, letak lokasi, dan sarana lainnya) sudah mencukupi dan nyaman, namun ada beberapa yang harus ditingkatkan seperti sarana psikis para pegawai agar lebih bersemangat, giat, dan tangguh dalam menghadapi segala perubahan jaman agar lebih bekerja secara aman, akurat, dan tepat waktu. Sehingga manajemen sering melakukan diklat diklat yang menunjang ke arah profesionalitas kinerja pegawainya dan setiap tahun selalu mengadakan *Employee Gathering, Family Gathering*, dll. Hasil survey EES (*Employee Engagement Survey*) tahun 2019 nilai terendah pada *Work Condition* menunjukkan pentingnya bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mendapatkan fasilitas yang sama dalam bekerja, sehingga mempunyai lingkungan fisik yang nyaman dan kondusif.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat**”.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
4. Untuk mempengaruhi pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan[7]. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi [9].

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi [1]. Cara berpikir yang rasional berdasarkan pada pola-pola tertentu atau kerangka acuan kegiatan yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi adalah budaya yang memberukan identitas dan membentuk perilaku anggota yang ada di organisasi [3].

2.3 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan yang menyebabkan suatu tindakan atau perubahan. Motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif yang disengaja [10]. Namun, dibalik itu ada maksud atau tujuan yang mendorong melakukan suatu tindakan. Sedangkan, Motivasi adalah suatu kondisi yang menstimulasi pihak lain termasuk karyawan untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan perusahaan [2].

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [5]. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya dalam organisasi [8]. Sedangkan, kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu [7].

2.6 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan yang terjadi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah dengan memiliki nilai dan sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadikii perilaku karyawan dalam keseharian serta merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif [6]. Budaya organisasi memiliki efek (pengaruh) sangat kuat terhadap kinerja dan ekektivitas jangka panjang.

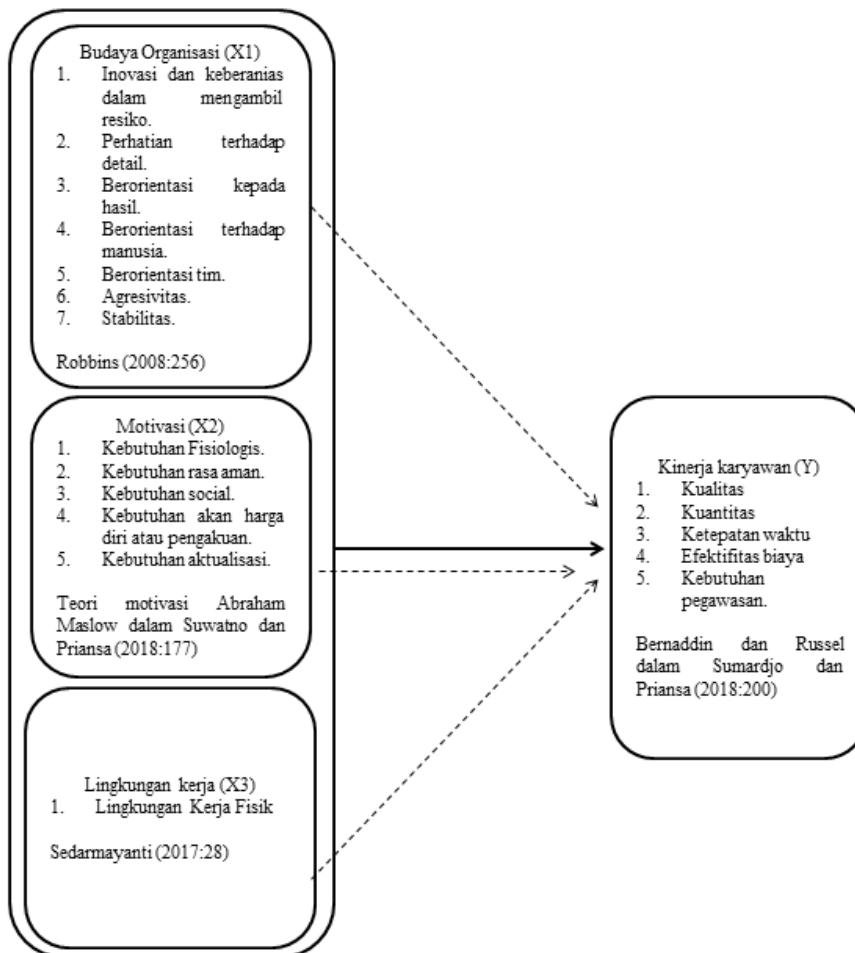
2.7 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan motivasi dan kinerja karyawan adalah pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai suatu tujuan, meliputi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun tidak disadari yang akan mempengaruhi kinerja karyawan [10].

2.8 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah dengan terciptanya lingkungan kerja yang memadai akan membuat karyawan lebih semangat bekerja dan menimbulkan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat [4]. Sedangkan jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

2.9 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, teori dan penelitian terdahulu yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2: Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 3: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 4: Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan di dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *probability sampling* jenis *simple random sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 57 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

4. Pembahasan

Berikut adalah beberapa kategori karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Kriteria Sampel		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	34	60%
	Wanita	23	40%
Total		57	100%
Usia	< 25 tahun	0	0%
	25-30 tahun	13	18%
	31-35 tahun	16	23%
	36-40 tahun	12	26%
	> 40 tahun	21	33%
Total		57	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	10	17%
	D1-D3	22	39%
	S1	25	44%
	S2	0	0%
Total		57	100%
Lama Bekerja	< 5 tahun	3	5%
	5-10 tahun	12	21%
	11-15 tahun	18	32%
	> 15 tahun	24	42%
Total		57	100%

4.1 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

Berdasarkan tanggapan responden terhadap Budaya Organisasi dengan dimensi inovasi dan pengambilan keputusan, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas dapat diterima oleh karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Hal tersebut dibuktikan dengan skor rata-rata keseluruhan untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 77,31% atau berada pada golongan kategori baik.

4.2 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

Berdasarkan tanggapan responden terhadap Motivasi dengan dimensi *Physiological needs, Safety needs, Social needs, Esteem needs, dan Self actualization needs* dapat diterima oleh karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Hal tersebut dibuktikan dengan skor rata-rata keseluruhan untuk variabel Motivasi sebesar 76,71% atau berada pada golongan kategori baik.

4.3 Tanggapan Reponden Mengenai Lingkungan Kerja

Berdasarkan tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja dengan dimensi penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur, kelembapan, sirkulasi,kebisikan, getaran mekanisme, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan dapat diterima oleh karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Hal tersebut dibuktikan dengan skor rata-rata keseluruhan untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 74,80% atau berada pada golongan kategori baik.

4.4 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Berdasarkan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, dan kebutuhan pengawasan dapat diterima oleh karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Hal tersebut dibuktikan dengan skor rata-rata keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan sebesar 69,68% atau berada pada golongan kategori baik.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent atau bebas (variabel budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja dengan satu variabel dependen atau terikat variabel kinerja karyawan).

TABEL 4.2
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	-.454	.662		-.686	.495					
1										
Budaya Organisasi	.463	.132	.393	3.514	.001	.544	.435	.354	.810	1.234
Motivasi	.219	.104	.214	2.116	.039	.245	.279	.213	.985	1.015
Lingkungan Kerja	.344	.108	.359	3.197	.002	.550	.402	.322	.802	1.247

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan output Tabel 4.2 didapat koefisien regresi sehingga persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,454 + 0,463X_1 + 0,219X_2 + 0,344X_3$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,454 menyatakan jika tidak ada budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja(X) maka nilai konsisten kinerja karyawan(Y) adalah sebesar -0,454.
2. Nilai koefisien regresi X_1 bersifat positif sebesar 0,463 artinya variabel X_1 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan budaya organisasi (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,463.
3. Nilai koefisien regresi X_2 bersifat positif sebesar 0,219, artinya variabel X_2 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan motivasi (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,219.

4. Nilai koefisien regresi X_3 bersifat positif sebesar 0,344, artinya variabel X_3 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan lingkungan kerja (X_3) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,344.

4.6 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji t digunakan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

TABEL 4.3
HASIL UJI T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.454	.662		-.686	.495
1 Budaya Organisasi	.463	.132	.393	3.514	.001
Motivasi	.219	.104	.214	2.116	.039
Lingkungan Kerja	.344	.108	.359	3.197	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dengan tingkat signifikan 0.05, untuk menentukan nilai t tabel maka diperlukan adanya derajat kebebasan (degrees of freedom) dengan rumus $df = n - k - 1$. Dengan jumlah sampel 57 (N) dan jumlah variabel yang digunakan 4 (K), maka derajat kebebasan $df = n - k - 1$, $df = 57 - 4 - 1 = 52$, diperoleh t tabel sebesar 1.67469. Berdasarkan tabel 4.2 di atas membandingkan antara t hitung dan t tabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya organisasi (X_1) memiliki Thitung (3.541) > Ttabel (1.67469) dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel motivasi (X_2) memiliki Thitung (2,116) > Ttabel (1.67469) dan tingkat signifikansi $0,039 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki Thitung (3,197) > Ttabel (1.67469) dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.7 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan atau uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independent yaitu budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan membandingkan antara f hitung dan f tabel.

TABEL 4.4
HASIL UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.678	3	3.226	15.274	.000 ^b
Residual	11.194	53	.211		
Total	20.872	56			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Dengan tingkat signifikan 0.05, untuk menentukan nilai f tabel maka diperlukan adanya derajat kebebasan (*degrees of freedom*) dengan rumus $df_1 = k-1$, dan $df_2 = n-k$, dimana (K) adalah jumlah variabel bebas ditambah variabel terikat dan (N) jumlah sampel yang digunakan. Maka perhitungannya $df_1 = 4-1 = 3$ dan $df_2 = 57-4-1 = 52$, dengan diperoleh f tabel sebesar 2.78. Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan F_{hitung} adalah 15.274 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15.274 > 2.78$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

4.8 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen atau bebas yaitu budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen atau terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun koefisien determinasi pada penelitian ini dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.5
 KOEFISIEN DETERMINASI
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.681 ^a	.464	.433	.45958	.464	15.274	3	53	.000	2.021

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui nilai R sebesar 0,681 dan Rsquare (R^2) adalah sebesar 0,464, jika dihitung dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,464 \times 100\%$$

$$= 46,4\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah 46,4% sedangkan sisanya 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan aktif PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat tentang Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sudah dilakukan dengan baik terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Motivasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sudah dilakukan dengan baik terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sudah dilakukan dengan baik terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

6. Daftar Pustaka

- [1] Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta: Prenadamedia Group.
 [2] Ganyang, Machmed. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Riset*. Bogor: INMEDIA.

- [3] Lubis, Yusniar. Bambang H, dan Emron E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [5] Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [6] Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [7] Sinambela, Litjan Poltak. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua Jakart: PT Bumi Aksara
- [8] Sumardjo, Priansa. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.
- [10] Suwatno, Priansa. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- [11] Wibowo, S.E., M.Phil. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT raja grafindo persada.