

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ODIFA JELAJAH DUNIA

**Ahmad Fuadi**

fuadiahmad1908@gmail.com

**Dewi Urip Wahyuni**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA)  
SURABAYA**

### **ABSTRACT**

*This research aimed to find out and analyze the effect of work motivation, work culture, , and work environment on the employees' performance at PT Odifa Jelajah Dunia. The data were primary, with questionnaires as the instrument in the data collection technique. Moreover, the research was quantitative. The data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population, i.e.employees of PT Odifa Jelajah Dunia were the sample. In line with that, there were 46 respondents as the sample. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26. The result concluded that work motivation had a positive and significant effect on employees' performance at PT Odifa Jelajah Dunia. Likewise, the work culture had a positive and significant effect on employees' performance at PT Odifa Jelajah Dunia. Similarly, work environment had a positive and significant effect on employees' performance at PT Odifa Jelajah Dunia.*

***Keywords:** work motivation, work culture, work environment, employees' performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah primer dengan menggunakan kuesioner. Pendekatan yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh yang merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi karyawan PT Odifa Jelajah Dunia sebanyak 46 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, karena manusia itu sendiri mempunyai pencapaian tujuan dengan menjadi penggerak dalam tujuan yang ingin dicapai didalam lingkungan suatu organisasi. Aset yang berfungsi menjadi modal vital non-material merupakan kompetensi yang dimiliki manusia dalam organisasi yang dibagi menjadi dua sebab sebagai modal vital budaya non-material adalah yang pertama, efisiensi dan efektivitas organisasi berpengaruh terhadap sumber daya manusia, memproduksi barang maupun jasa, mengawasi, memasarkan produk, serta mengalokasikan dana dan menentukan tujuan beserta strategi yang dirancang oleh organisasi.

Faktor pendorong perilaku seseorang atau disebut motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting untuk mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan tertentu (Siahaan dan Bahri 2019). Motivasi menciptakan daya penggerak agar masing-masing anggota dapat bekerjasama dengan baik, melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan adanya keterkaitan dalam mencapai tujuannya. Peran penting dalam organisasi mempunyai tujuan untuk memiliki daya produksi yang tinggi terhadap pekerjaan dengan masing-masing anggota, hal ini dapat dilakukan dengan cara pembagian pekerjaan yang

dapat dilaksanakan oleh pemimpin terhadap bawahannya dengan sebaik mungkin (Hasibuan, 2014:37).

Budaya kerja menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja sesuai tujuan. Proses kerja serta hasilnya yang baik dalam mencapai sumber daya manusia, langkah-langkah serta hasil menjadi suatu komitmen yang disebut budaya kerja. Faktor penting dalam budaya kerja berpengaruh terhadap perilaku sosial antar karyawan. Setiap individu dapat berkontribusi bila mempunyai keinginan atau motivasi terhadap organisasi dengan akumulasi dari harapan yang dimiliki pada setiap karyawan. Adapun fungsi dalam budaya kerja yaitu untuk memberi koneksi pada setiap karyawan sehingga dapat berkomunikasi dengan baik, untuk memperoleh tingkat kualitas yang diharapkan pada setiap karyawan yang mempunyai keterkaitan dalam organisasi (Aisyatur dan Elizabeth, 2013).

Faktor penting berikutnya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai pengaruh langsung maupun secara tidak langsung dalam suatu lingkungan oleh seseorang dalam menjalankan kegiatannya (Rasyid, dan Tanjung, 2020). Aktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam suatu lingkungan dan segala hubungan yang melibatkan satu dengan yang lain disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi keseluruhan keterkaitan aktivitas pada tempat kerja (Noah dan Steve, 2012).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sutrisno (2010: 125). Perusahaan secara bersama maupun karyawan dalam pengembangan pada sumber daya manusia sebagai hal yang penting dalam meraih pencapaian. Motivasi, budaya dan lingkungan kerja menjadi faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Berikut adalah data jumlah Jama'ah Haji dan Umrah pada PT Odifa Jelajah Dunia tahun 2017-2021:

**Tabel 1**  
**Total Jamaah Umrah dan Haji PT Odifa Jelajah Dunia tahun 2017-2021**

No	Tahun	Jumlah Jama'ah Umrah dan Haji
1	2017	1327
2	2018	1125
3	2019	1023
4	2020	235
5	2021	702

**Sumber: Data Perusahaan PT Odifa Jelajah Dunia 2017-2021**

Pada Tabel 1 jumlah jama'ah umrah dan haji pada PT Odifa Jelajah Dunia pada Tahun 2017-2021 cenderung mengalami penurunan, hal ini dapat dikaitkan dengan kondisi pada Kantor PT Odifa Jelajah Dunia, motivasi kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang berhubungan terhadap motivasi seperti daya penggerak yang dilimpahkan terhadap seluruh karyawan belum mencapai target dengan terjadinya penurunan jumlah jama'ah haji dan umrah. Adapun budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kurangnya pemahaman dan kesadaran karyawan, serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adanya penurunan keefektifan pada kinerja karyawan sebab tidak memberi kenyamanan pada penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, Kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja menurut temuan Mahardika et al. (2018), sebaliknya Risamasu (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling signifikan untuk mengukur kinerja karyawan. Namun penelitian Adha *et al* (2019) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Rusdiah (2018) bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar 65,6%, semakin baik budaya kerja semakin baik pula kinerja karyawan

hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggeline *et al* (2017) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun Adha *et al* (2019) membuktikan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahmawanti *et al* (2014) serta Lestari L. dan Harmon (2017) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Nabawi R. (2019) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Dalam hubungannya antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih ditemukan kesenjangan

Dari penjelasan latar belakang diatas, penulis mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Odifa Jelajah Dunia”. Rumusan masalah yang diangkat yaitu: (1) Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia? . (2) Apakah Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia?. (3) Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia?. Adapun tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh: (1) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (2) Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (3) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## TINJAUAN TEORITIS

### Motivasi Kerja

Kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia sangat menentukan kesuksesan pengelolaan suatu instansi atau organisasi, maka atasan harus memiliki keterampilan yang mampu menjaga kepuasan kerja, agar mampu menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan maka dengan memberikan motivasi kepada bawahan dapat memberi pengaruh terhadap motivasi kerja. Adapun Samsudin (2010: 215) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kemauan dalam menjalankan sesuatu yang telah ditetapkan oleh seseorang atau kelompok kerja melalui suatu proses mempengaruhi atau mendorong dari luar agar mereka memiliki kemauan. Keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena diilhami, termotivasi, dan terdorong merupakan sumber motivasi untuk bekerja yang dilakukan dengan kesungguhan dan kesenangan dalam kegiatan tertentu dengan menghasilkan hasil yang berkualitas. (Afandi, 2016: 244). komponen indikator dalam motivasi kerja Siswanto (2015: 440) diantaranya: (1) Penghargaan (2) Tantangan (3) Tanggung jawab (4) Pengembangan (5) Keterlibatan (6) Kesempatan.

### Budaya Kerja

Moehariono (2012: 221) bahwa Budaya kerja adalah jenis dugaan bahwa suatu kelompok memiliki implisit menerima, dan mengendalikan bagaimana perasaan, pemikiran, dan respon kelompok terhadap lingkungannya yang beragam. Triguno (2010: 542) menyatakan bahwa filosofi budaya kerja didasarkan pada gagasan bahwa nilai menjadi sifat, rutinitas, dan kekuatan pendorong yang tertanam pada kehidupan bermasyarakat maupun organisasi. Sikap tergambar dalam perilaku, keyakinan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang menjadi karya. Adapun menurut Sulaksono (2015) indikator budaya kerja yaitu: (1) Pengambilan risiko yang inovatif (2) Kecermatan pegawai (3) Produktivitas yang tinggi (4) Menjaga stabilitas pekerjaan.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap para karyawan, maka lingkungan kerja instansi atau organisasi atau organisasi perlu diperhatikan. Jika pekerja memiliki akses ke lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman di mana mereka dapat menyelesaikan semua tugas mereka secara maksimal, maka tempat kerja dapat dikatakan dalam kondisi baik. Bukhari dan Pasaribu (2019), lingkungan kerja terdiri dari institusi atau

kekuatan yang berinteraksi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan pola organisasi tertentu yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan dimana organisasi itu berada. Sedarmayanti (2017: 312-313) Keseluruhan alat dan bahan yang digunakan di tempat kerja, lingkungan terdekat tempat pekerja bekerja, praktik kerja, dan pengaturan kerja kelompok dan individu semuanya termasuk dalam lingkungan kerja. Logahan, *et al* (2012) terdapat beberapa indikator yang menjadi faktor lingkungan kerja yaitu: (1) Perlengkapan kerja (2) Pelayanan kepada pegawai (3) Kondisi kerja (4) Hubungan pribadi.

### Kinerja Karyawan

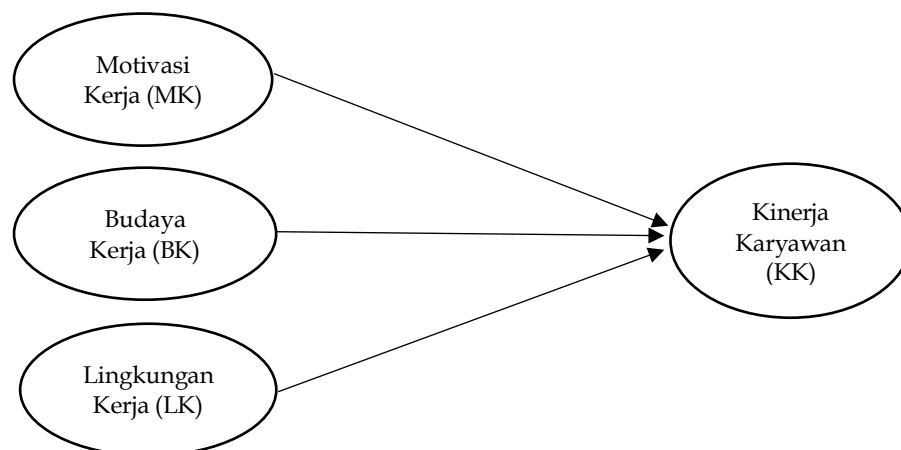
Kinerja karyawan merupakan hal yang penting di dalam suatu instansi, hal ini karena kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam meraih tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kegiatan merupakan salah satu kegiatan karyawan yang harus diselesaikan dari instansi, menyelesaikan pekerjaan yang baik dapat memberi dampak pada kemajuan instansi tersebut. Kinerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk meraih harapan yang ditentukan (Sutrisno, 2016: 174). Pada periode tertentu individu dapat mencapai suatu hasil kerja yang sesuai tugas dan perannya dapat dihubungkan pada nilai atau pengukuran umum yang sudah ditentukan oleh organisasi tempat karyawan tersebut yang dapat disebut kinerja (Duha, 2018: 329). Prastyo *et al.* (2016) indikator dalam kinerja karyawan antara lain: (1) Kuantitas (2) Kualitas (3) Kehandalan (4) Kehadiran (5) Kemampuan bekerjasama.

### Penelitian Terdahulu

(1) Hendra (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. (2) Astuti dan Suhendri (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. (3) Fahmi (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. (4) Wijaya (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. (5) Nabawi (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. (6) Supriyanto (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual

Hubungan antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasibuan dan Silvy (2019) Kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia inilah yang sebagian besar menentukan keberhasilan pengelolaan suatu lembaga atau organisasi. Dalam hal ini seorang manajer harus mampu memotivasi bawahannya untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk menjaga prestasi dan kepuasan kerja. Keadaan mental dan sikapnya dalam melaksanakan aktivitas serta memfokuskan perilaku untuk menggapai kebutuhan guna meneruskan kepuasan atau menekan kepuasan dapat diartikan sebagai motivasi. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017), J. S. Hasibuan dan Silvy (2019), J. S. Hasibuan dan Handayani (2017), Gultom (2014), Marjaya dan Pasaribu (2019), Andayani dan Tirtayasa (2019), Astuti dan Suhendri (2019), Hendra (2020).

H<sub>1</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Mahanani (2014) Saat menjalankan kegiatan operasionalnya, budaya kerja suatu perusahaan dapat digambarkan sebagai ciri atau perbedaan dari yang lain. Gaya pemimpin instansi maupun organisasi ketika melaksanakan aktivitas operasional seringkali dilihat dari kaca mata budaya kerja. Apabila kinerja pegawai sejalan pada sesuatu tujuan organisasi, maka usaha meraih tujuan akan terpacu. Bahwa budaya kerja mencerminkan memiliki akar yang kuat yang telah dapat dijiwai, maka akan tercipta budaya organisasi yang baik dan diwujudkan dalam aktivitas sehari-hari. Budaya kerja adalah cara berpikir yang menekankan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, rutinitas, dan motor penggerak kehidupan kelompok atau organisasi masyarakat. Pandangan ini tercermin dalam sikap, perilaku, keyakinan, cita-cita, opini, dan tindakan yang muncul di tempat kerja (Triguno, 2010). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung (2013), Muis, Jufrizen dan Fahmi (2018) Hardimon dan Ariyati (2017), Jufrizen et al. (2018), Jufrizen (2017), Indajang et al. (2020), Wijaya (2021) dan Mahanani (2014) yang menjelaskan bahwa ada kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya kerja.

H<sub>2</sub> : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Nabawi (2019) Lingkungan kerja mengungkapkan suatu kondisi atau kondisi kerja organisasi kepada karyawannya. Semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, maka lingkungan kerja suatu instansi atau organisasi harus menjadi pertimbangan. Jika pekerja memiliki akses ke lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman di mana mereka dapat menyelesaikan semua tugas mereka secara maksimal, tempat kerja dikatakan dalam kondisi baik. Organisasi harus dapat mengawasi kondisi lingkungannya karena pasti akan berdampak pada kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan temuan Surjosuseno (2015), Hasibuan, Maisarah dan Bahri (2018), Farisi dan Fani (2019), Jufrizen dan Rahmadhani (2020), Siagian dan Khair (2018), Elizar dan Tanjung (2018), Fachrezi dan Khair (2020) dan Nabawi (2019).

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dengan meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif, dengan tujuan menguji hipotesis

yang telah diterapkan. Gambaran populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia yang berjumlah 46 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini. Seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam teknik sampling jenuh (Sugiono, 2017:61). Penelitian ini menggunakan metode survei yang mencakup 100% jumlah populasi, karena objek yang akan diteliti memiliki populasi kurang dari 100 responden sehingga mengharuskan penggunaan teknik sampling jenuh di PT Odifa Jelajah Dunia yang berjumlah 46 responden.

## **TEKNIK PENGAMBILAN DATA**

### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu berupa sikap atau tanggapan yang diberikan responden melalui jawaban pada kuesioner (angket penelitian).

### **Sumber Data**

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian (jawaban) kuesioner oleh responden, Sugiyono (2017:142) mengatakan bahwa angket atau kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Responden yang dimaksud yaitu seluruh karyawan PT Odifa Jelajah Dunia yang berjumlah 46 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang penulis buat untuk mengetahui bagaimana responden penelitian memberikan pendapat pada variabel tertentu. Jika jumlah angket mencukupi pada target peneliti, maka kuesioner dapat digunakan (Juliandi *et al.*, 2015). Responden diminta untuk menanggapi serangkaian pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner. Setiap pertanyaan memiliki lima kemungkinan jawaban. Skala Likert digunakan untuk menentukan nilai, dan daftar periksa digunakan untuk mengumpulkan tanggapan. Berbagai pertanyaan, formulir pilihan ganda, dan tabel daftar periksa adalah semua cara yang memungkinkan untuk mengatur skala Likert. Dalam penelitian ini, pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert dengan ketentuan jawaban: Sangat setuju = 5, Setuju = 4, Cukup setuju = 3, Tidak setuju = 2, Sangat tidak setuju = 1.

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan sebuah usaha untuk mengidentifikasi sejumlah variabel yang terkait dengan konsep-konsep yang terkait dengan masalah dalam penelitian, untuk membuat penelitian lebih mudah dipahami dan lebih mudah untuk berbicara tentang penelitian. Kinerja Karyawan (KK), Motivasi Kerja (MK), Budaya Kerja (BK), dan Lingkungan Kerja (LK) merupakan empat variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Definisi operasional dapat diberikan, sebagai berikut:

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok yang merupakan karyawan pada PT Odifa Jelajah Dunia searah dengan tugas yang diberikan dalam upaya meraih tujuan organisasi, sesuai dengan moral, dan sesuai dengan semua peraturan perundang-undangan yang berlaku. Prastyo *et al.* (2016) indikator dalam kinerja karyawan antara lain: (1) Kuantitas (2) Kualitas (3) Keandalan (4) Kehadiran (5) Kemampuan

bekerjasama.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan sumber motivasi yang mengarahkan pada pribadi karyawan PT Odifa Jelajah Dunia ke arah yang lebih menguntungkan untuk mencukupi kebutuhan dan menggapai tujuan. komponen indikator dalam motivasi kerja Siswanto (2015: 440) diantaranya: (1) Penghargaan (2) Tantangan (3) Tanggung jawab (4) Pengembangan (5) Keterlibatan (6) Kesempatan.

### **Budaya Kerja**

Budaya kerja merupakan tuntutan untuk mengikat karyawan PT Odifa Jelajah Dunia sebab disusun dalam berbagai peraturan dan tata tertib instansi. Adapun menurut Sulaksono (2015) indikator budaya kerja yaitu: (1) Pengambilan risiko yang inovatif (2) Kecermatan pegawai (3) Produktivitas yang tinggi (4) Menjaga stabilitas pekerjaan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segenap sesuatu yang ada pada sekeliling pekerja PT Odifa Jelajah Dunia mungkin dapat berdampak pada bagaimana tugas yang diberikan. Logahan, *et al* (2012) terdapat beberapa indikator yang menjadi faktor lingkungan kerja yaitu: (1) Perlengkapan kerja (2) Pelayanan kepada pegawai (3) Kondisi kerja (4) Hubungan pribadi.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi dari suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maximum, minimum, sum, range, kurtosis serta skewness (kemencengan). Ghozali (2016:19) analisis deskriptif menjelaskan data sehingga menjadi sebuah informasi lebih detail dan mudah dipahami. Dalam penelitian ini variabel-variabel penelitian yang diamati tentang variabel bebas (independen) yakni motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja, serta variabel terikat (dependen) yakni kinerja karyawan.

#### **Uji Instrumen**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016: 53). Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui tingkat ketelitian antara data sebenarnya pada objek penelitian dengan data kelompok peneliti untuk menentukan valid tidaknya suatu pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner (Sugiyono, 2016:177). Uji validitas dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

##### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner reliabel atau handal jika masing-masing pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika suatu instrumen digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama dan mengembalikan hasil yang sama, maka dianggap reliabel (Sugiyono, 2013:78). Instrumen yang reliabel dikatakan reliabel (terpercaya) jika koefisien reliabilitas Cronbach Alpha  $> 0,6$ .

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis ini adalah untuk menaksir nilai variabel dependen jika nilai variabel independen berubah, serta untuk memastikan apakah setiap variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif dengan variabel dependen. Adanya hubungan linier antara variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen dalam analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, budaya, dan motivasi karyawan terhadap kinerja. Persamaan untuk regresi sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 BK + \beta_3 LK + e$$

Keterangan :

$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1... \beta_3$	= Koefisien Regresi
KK	= Kinerja Karyawan
MK	= Motivasi Kerja
BK	= Budaya Kerja
LK	= Lingkungan Kerja
e	= <i>Standard Error</i>

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu distribusi data sama atau identik dengan distribusi normal. Distribusi normal, atau data yang distribusinya tidak miring ke kiri atau ke kanan, dianggap sebagai data yang baik (Santoso, 2016: 270). Dengan menggunakan analisis grafis atau uji statistik dapat menentukan apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak. Plot normal dan histogram digunakan untuk analisis grafis, sementara itu uji statistik digunakan untuk analisis statistik. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Santoso (2016:393) dasar pengambilan keputusan dapat dijalankan berdasarkan (Asymtotic Significance) yakni: (1) Bila probabilitas  $\geq 0,05$  maka distribusi dari populasi ialah normal. (2) Bila probabilitas  $\leq 0,05$  maka distribusi dari populasi ialah tidak normal.

#### Uji Multikolinearitas

Pada model regresi linier berganda, tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel bebas. Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen terganggu jika terdapat korelasi yang tinggi di antara keduanya (Ansofino *et al*, 2016). Ghozali (2016: 103-105) Nilai *tolerance* dan nilai VIF (*variance inflation factor*) digunakan untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas pada regresi penelitian ini. Berikut ini adalah dasar untuk mengambil keputusan: (1) Multikolinearitas di antara variabel independen terjadi jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$ . (2) Tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$ .

#### Uji Heteroskedastisitas

Ansofino *et al* (2016) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual 1 (satu) dan observasi lainnya memiliki varian yang sama. Ketika terdapat kesamaan varians antara residual 1 (satu) observasi dengan observasi tetap lainnya, maka model regresi



memenuhi persyaratan. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. (Ghozali, 2016: 134).

**Uji Kelayakan Model**

**Uji Goodness of Fit (Uji F)**

Tujuan dari uji kelayakan model adalah untuk memastikan apakah fungsi regresi sampel secara akurat mengestimasi nilai akurat (Ghozali, 2016: 97). Sugiyono (2007) Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) memiliki hubungan yang signifikan secara bersamaan atau tidak. Layak atau tidak model penelitian dievaluasi menggunakan uji F. Pengujian kelayakan menggunakan taraf nilai signifikan 5%, dengan kriteria signifikan  $\alpha = 5\%$  yaitu: 1) Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka, model regresi dikatakan layak untuk digunakan. 2) Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  maka, model regresi dikatakan tidak layak untuk digunakan.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Ghozali (2013) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi yang terdapat dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Yang mana bila nilai R<sup>2</sup> menjadi lebih besar (mendekati nilai 1), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut termasuk baik dalam memberikan gambaran variasi variabel dependen.

**Uji Parsial (Uji t)**

Sugiyono (2017:63) Dengan menjaga variabel lain konstan, pengujian hipotesis atau uji t digunakan untuk memahami bagaimana satu variabel independen (independen) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian uji t ini menggunakan kriteria  $\alpha = 0,05$  sebagai berikut: 1) Jika tingkat signifikan uji  $t > 0,05$  maka, hipotesis ditolak dan dapat diartikan bahwa variabel dependen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. 2) Jika tingkat signifikan uji  $t < 0,05$  maka, hipotesis diterima dan dapat diartikan bahwa variabel dependen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini, responden yang digunakan yaitu seluruh Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia yang berjumlah 46 orang. Karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut:

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin karyawan PT Odifa Jelajah Dunia dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Pria	29	63%
Wanita	17	37%
Jumlah	46	100%

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2023

Pada Tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar responden yakni berjenis kelamin pria sebanyak 29 atau 63%. Sedangkan responden wanita berjumlah 17 orang atau 37%.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan Usia karyawan PT Odifa Jelajah Dunia dapat dilihat pada tabel 3

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	28	60.9%
31-40 Tahun	12	26.1%
>40 Tahun	6	13.0%
Jumlah	46	100%

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2023

Pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang usianya 25-30 tahun sebanyak 28 responden atau 60,9 % pada kategori usia ini merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini. Untuk usia 31-40 tahun sebanyak 12 responden atau 26.1 %. Untuk usia >40 tahun sebanyak 6 responden atau 13%.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan pendidikan karyawan PT Odifa Jelajah Dunia dapat dilihat pada tabel 4

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase (%)
SLTA	24	52.2%
S1/D3	21	45.7%
S2	1	2.2%
Total	46	100%

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK yakni sebanyak 24 orang atau 52.2%. Untuk S1/D3 sebanyak 21 orang atau 45.7 %. Untuk S2 sebanyak 1 orang atau 2.2%.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia dapat dilihat pada tabel 5

**Tabel 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Orang	Presentase
<1 Tahun	4	8.7%
1-5 Tahun	28	60.9%
6-10 Tahun	8	17.4%
11-20 Tahun	6	13%
Total	46	100%

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas terlihat bahwa responden dengan masa kerja <1 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 8.7 %. Responden dengan masa kerja 1-5 tahun yakni sebanyak 28 orang atau 60.9 %. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun yakni sebanyak 8 orang atau 17.4 %. Sedangkan responden dengan masa kerja 11-20 yaitu sebanyak 6 orang atau 13%.

**Deskripsi Variabel Penelitian**

**Tanggapan Responden Berdasarkan Motivasi Kerja (MK)**

Tanggapan responden mengenai motivasi kerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia dapat diketahui pada tabel 6

**Tabel 6**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Motivasi Kerja (MK)**

No.	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan baik	4.85	Sangat Setuju
2	Saya bersedia bila atasan meminta untuk menambah pekerjaan saya	4.72	Sangat Setuju
3	Saya berharap bekerja di pekerjaan yang sama di kemudian hari	4.85	Sangat Setuju
4	Saya berharap berada di level pekerjaan yang tinggi	4.83	Sangat Setuju
5	Waktu saya bekerja saya gunakan sebaik-baiknya guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4.70	Sangat Setuju

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2023

Dari tabel 6 diatas diketahui dari nilai mean pada jawaban dari Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia tentang motivasi kerja, mayoritas jawaban responden sangat setuju, dalam hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik.

**Tanggapan Responden Berdasarkan Budaya Kerja (BK)**

Tanggapan responden mengenai budaya kerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia dapat diketahui pada tabel 7

**Tabel 7**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Budaya Kerja (BK)**

No.	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Pimpinan mendorong pegawai untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman	4.91	Sangat Setuju
2	Saya bersedia mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	4.91	Sangat Setuju
3	Pihak manajemen instansi memberitahukan pegawai untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan	4.91	Sangat Setuju
4	Pimpinan memberikan arahan serta komunikasi dengan jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus pegawai lakukan	4.78	Sangat Setuju
5	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal	4.65	Sangat Setuju

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2023

Dari tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia tentang budaya kerja, mayoritas jawaban responden sangat setuju, dalam hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik.

### Tanggapan Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja (LK)

Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia dapat diketahui pada tabel 8

**Tabel 8**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja (LK)**

No.	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Penerangan dari listrik pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan sehingga tidak perlu penambahan penerangan dari matahari	4.61	Sangat Setuju
2	Adanya alat pengatur suhu udara seperti air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja tetap sejuk dan nyaman	4.52	Sangat Setuju
3	Saya merasa suasana yang ada ditempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising	4.41	Sangat Setuju
4	Rasa peduli dan saling mendukung antar pegawai menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis	4.37	Sangat Setuju
5	Desain dan tata letak di tempat kerja sudah baik, sehingga memudahkan saya untuk berkomunikasi dengan rekan kerja	4.52	Sangat Setuju

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2023

Dari tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia tentang lingkungan kerja, mayoritas jawaban responden setuju, dalam hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai cukup baik.

### Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan (KK)

Tanggapan responden mengenai Kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia dapat diketahui pada tabel 9

**Tabel 9**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan (KK)**

No.	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan sangat teliti dan penuh perhitungan	4.89	Sangat Setuju
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	4.93	Sangat Setuju
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat saya capai dengan baik dan optimal	4.78	Sangat Setuju
4	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh Instansi	4.78	Sangat Setuju
5	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang telah ditetapkan	4.59	Sangat Setuju

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2023

Dari tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia tentang kinerja karyawan, mayoritas jawaban responden sangat setuju, dalam hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item yakni mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir menggunakan r tabel. Hasil uji validitas bisa dilihat pada tabel 10

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	MK 1	0,878	0,284	Valid
	MK 2	0,747	0,284	Valid
	MK 3	0,698	0,284	Valid
	MK 4	0,550	0,284	Valid
	MK 5	0,624	0,284	Valid
Budaya Kerja	BK 1	0,386	0,284	Valid
	BK 2	0,804	0,284	Valid
	BK 3	0,869	0,284	Valid
	BK 4	0,767	0,284	Valid
	BK 5	0,379	0,284	Valid
Lingkungan Kerja	LK 1	0,758	0,284	Valid
	LK 2	0,699	0,284	Valid
	LK 3	0,698	0,284	Valid
	LK 4	0,524	0,284	Valid
	LK 5	0,600	0,284	Valid
Kinerja Karyawan	KK 1	0,847	0,284	Valid
	KK 2	0,816	0,284	Valid
	KK 3	0,643	0,284	Valid
	KK 4	0,826	0,284	Valid
	KK 5	0,668	0,284	Valid

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2023

Pada Tabel 10 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel yang terdiri dari motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang berjumlah 20 item, memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan nilai  $r$  hitung minimum sebesar  $0,379 > 0,284$  ( $r$  tabel) sehingga sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Jadi seluruh item tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas ini adalah untuk menentukan apakah respon responden terhadap pertanyaan yang diberikan konsisten. Ketika respons responden terhadap pernyataan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu, kuesioner dianggap dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 11

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (MK)	0,733	Reliable
2	Budaya Kerja (BK)	0,647	Reliable
3	Lingkungan Kerja (LK)	0,666	Reliable
4	Kinerja Karyawan (KK)	0,785	Reliable

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2023

Pada Tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai minimum yakni 0,647. Hal ini berarti item-item pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $>$  0,60. Hal ini membuktikan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban yang sebelumnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai prediksi seberapa tinggi pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 12

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,461	0,817		0,566	0,575
Motivasi kerja (MK)	0,238	0,138	0,231	1,723	0,002
Budaya Kerja (BK)	0,369	0,180	0,292	2,044	0,047
Lingkungan Kerja (LK)	0,314	0,115	0,348	2,744	0,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

Pada Tabel 12 diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini yakni:

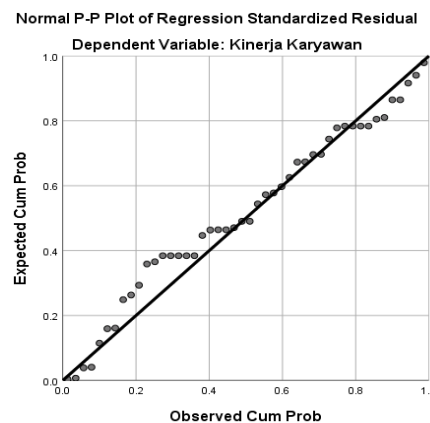
$$KK = 0,461 + 0,238 MK + 0,369 BK + 0,314 LK + e$$

Hasil Persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yakni sebesar 0,461 yang artinya jika variabel motivasi kerja (MK), budaya kerja (BK), dan lingkungan kerja (LK) tetap atau sama dengan nol, maka besarnya nilai kinerja karyawan (KK) yakni 0,461. (2) Besarnya nilai koefisien regresi motivasi kerja yakni sebesar 0,238 yang menyatakan hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. (3) Besarnya nilai koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,369 yang menyatakan hubungan positif (searah) antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. (4) Besarnya nilai koefisien regresi lingkungan kerja yakni sebesar 0,314 yang menyatakan hubungan positif (searah) antara budaya kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel berdistribusi normal. Adapun suatu dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Pada penelitian ini ditemukan titik-titik menyebar menjauh dari arah diagonal serta tidak mengikuti arah garis diagonalnya. Maka model regresi pada penelitian ini tidak memenuhi asumsi dan berdistribusi tidak normal. Sehingga memerlukan outlier terhadap data yang *extreme*. Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut.



Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

Gambar 2

Grafik Normal Probability Plot

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Statistik Normalitas**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Pendekatan Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0040013
	Std. Deviation	0.22889239
Most Extreme Differences	Absolute	0.127
	Positive	0.063
	Negative	-0.127
Test Statistic		0.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.062 <sup>c</sup>

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2 diatas menunjukkan menunjukkan hasil bahwa plotting rapat, menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel telah memenuhi asumsi uji normalitas. Tabel 13 dapat diketahui bahwa besarnya nilai asymp sig sebesar 0.062 yang berarti lebih besar  $\geq 0,05$ . Hal ini juga sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Uji Multikolinearitas**

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel bebas. Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen terganggu jika terdapat korelasi yang tinggi di antara keduanya. Seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang baik. Nilai *tolerance* dan nilai VIF (*variance inflation factor*) yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan bantuan SPSS digunakan untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas pada regresi penelitian ini. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 14 yakni:

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

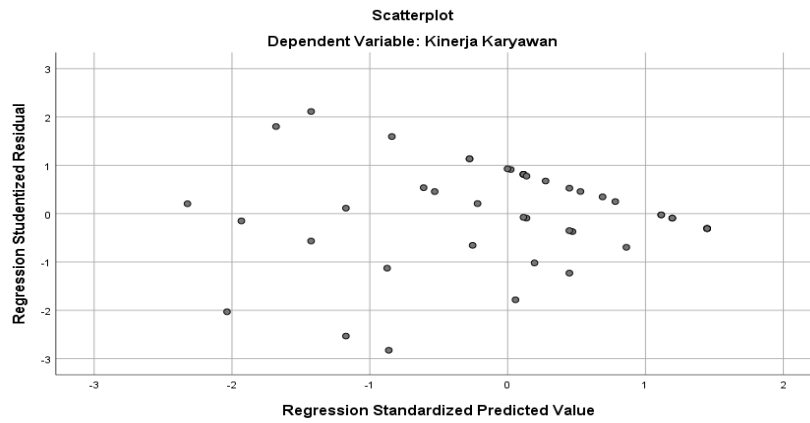
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (MK)	0,780	1,283
Budaya Kerja (BK)	0,687	1,455
Lingkungan Kerja (LK)	0,867	1,154

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

Tabel 14 diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka hasil ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari tes heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah ada ketidaksetaraan varian antara residu satu pengamatan dan pengamatan lain dalam model regresi. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan dengan gambar 3



Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 3 dapat diketahui bahwa grafik scatterplot memiliki titik-titik data yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 terhadap sumbu Y (KK) serta penyebaran titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, maka model regresi layak digunakan guna untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja, setelah dilakukan uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini dinyatakan sudah baik dan bebas dari asumsi klasik (dasar).

**Uji Goodness of Fit (Uji F)**

Uji F digunakan untuk melihat kelayakan model regresi penelitian ini dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji model penelitian dapat dilihat pada tabel 15

Tabel 15 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,601	3	0,534	9,837	0,000b
	Residual	2,278	42	0,054		
	Total	3,879	45			

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

Pada Tabel 15 dapat diketahui bahwa hasil uji F memiliki nilai F sebesar 9,837 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi ini bertujuan guna untuk mengetahui persentase dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel 16 yakni :

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,864 <sup>a</sup>	0,747	0,737	1,357

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

Pada tabel 16 dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,747. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74,7% variabel kinerja karyawan dapat dijabarkan oleh variabel independen



motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja dengan nilai sisa 25,3% (100% - 74,7% = 25,3%) dapat dijabarkan oleh variabel diluar persamaan dan secara simultan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

Dengan tingkat signifikansi = 0,05, uji t digunakan untuk menentukan apakah motivasi kerja, budaya kerja, dan variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara mandiri. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 17  
Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,461	0,817		0,565	0,575
	Motivasi Kerja	0,238	0,138	0,231	1,723	0,002
	Budaya Kerja	0,369	0,180	0,292	2,044	0,047
	Lingkungan Kerja	0,314	0,115	0,348	2,744	0,009

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada Tabel 17, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa: (1) Variabel Motivasi Kerja (MK) memperoleh nilai  $\alpha < 0,05$  berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan pada tabel 17. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai t sebesar 1,723 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. (2) Variabel Budaya Kerja (BK) memperoleh nilai  $\alpha < 0,05$  berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan pada tabel 17. Variabel budaya kerja memperoleh nilai t sebesar 2,044 dengan nilai signifikansi sebesar 0,047 yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. (3) Variabel Lingkungan Kerja (LK) memperoleh nilai  $\alpha < 0,05$  berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan pada tabel 17. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t sebesar 2,744 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia.

**PEMBAHASAN HASIL**

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Artinya ketika karyawan mendapatkan motivasi yang baik dari instansi, pimpinan, rekan kerja maupun dari dalam diri sendiri, maka kinerja karyawan juga akan meningkat diakibatkan karyawan telah memiliki semangat untuk melakukan suatu pekerjaan dari adanya dorongan atau motivasi didalam diri karyawan. Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia memberikan jawaban sebagai responden pada tabel 6 yang mana dapat diketahui bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh kepada tingkat kinerja karyawan. Hal ini disebabkan mayoritas karyawan selalu berusaha agar pekerjaan yang diterima dapat diselesaikan dengan baik, karyawan bersedia bila atasan meminta untuk menambah pekerjaan mereka, para karyawan berharap bekerja dipekerjaan yang sama di kemudian hari, kemajuan instansi memberikan semangat pada para karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja dan setiap karyawan memiliki rekan kerja yang selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat mereka termotivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen dan Pulungan (2017) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan Prayogi dan Lesmana (2021) terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian yang dilakukan (Siahaan dan Bahri, 2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Artinya kinerja karyawan akan meningkat melalui produktivitas kerja, jiwa kekeluargaan, dan keterbukaan bersama ketika menghadapi berbagai tantangan di masa depan ketika masing-masing sikap dan perilaku karyawan sejalan dengan harapan instansi. Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia memberikan jawaban sebagai responden pada tabel 7 yang mana dapat diketahui bahwa budaya kerja sangat berdampak kepada tingkat kinerja karyawan. Kebanyakan atau rata-rata karyawan bersedia mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, pihak manajemen instansi memberitahukan para karyawan untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan, setiap karyawan selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dan pada saat bekerja karyawan berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung (2013) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Adapun penelitian yang dilakukan Muis, Jufrizen dan Fahmi (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian yang dilakukan Hardimon dan Ariyati (2017) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Artinya kinerja karyawan secara otomatis naik ketika lingkungan kerja aman, nyaman, dan bersih, dan tidak ada gangguan bagi pekerja. Di sisi lain, karyawan yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja akan berkinerja lebih baik jika lingkungan instansi tidak menguntungkan dan ruangan itu tidak nyaman. Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia memberikan jawaban sebagai responden pada tabel 8 yang mana dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sangat berdampak kepada tingkat keinginan karyawan PT Odifa Jelajah Dunia untuk mendapatkan kenyamanan dan keamanan, seperti pentingnya pencahayaan di tempat kerja untuk memastikan bahwa kegiatan kerja tidak terganggu. Selain itu, sirkulasi udara sangat penting di tempat kerja, di mana karyawan akan merasa nyaman saat bekerja jika ada sirkulasi udara yang cukup. Tingkat kebisingan di tempat kerja juga harus dipertimbangkan dengan cermat karena karyawan akan terganggu oleh kebisingan kegiatan. Aroma atau bau yang tidak menyenangkan juga harus dipertimbangkan karena akan menyulitkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Selain itu tempat kerja yang aman juga tidak kalah penting untuk diperhatikan, dengan selalu memperhatikan lingkungan kerja, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja para karyawan. Dan hubungan antar karyawan pun sangat perlu diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam hal kerja sama dan bersikap ramah.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siagian dan Khair (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan Siahaan dan Bahri (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian yang dilakukan Elizar dan Tanjung (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Odifa Jelajah Dunia. (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan motivasi yang baik dari instansi, pimpinan, rekan kerja maupun dari dalam diri sendiri, maka kinerja karyawan juga akan meningkat diakibatkan karyawan telah memiliki semangat untuk melakukan suatu pekerjaan dari adanya dorongan atau motivasi didalam diri karyawan. (2) Budaya Kerja berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat melalui produktivitas kerja, jiwa kekeluargaan, dan keterbukaan bersama ketika menghadapi berbagai tantangan di masa depan ketika masing-masing sikap dan perilaku karyawan sejalan dengan harapan instansi. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara otomatis naik ketika lingkungan kerja aman, nyaman, dan bersih, dan tidak ada gangguan bagi pekerja. Di sisi lain, karyawan yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja akan berkinerja lebih baik jika lingkungan instansi tidak menguntungkan dan ruangan itu tidak nyaman.

### **Keterbatasan**

Adanya keterbatasan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya supaya hasil penelitian menjadi lebih baik. Keterbatasan penelitian sebagai berikut: (1) Penelitian ini hanya membahas atau meneliti pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja tanpa mengikut sertakan faktor lain atau variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Adanya keterbatasan penelitian pada proses penggunaan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan atau situasi sesungguhnya. (3) Sampel yang digunakan pada penelitian ini terbatas pada kantor PT Odifa Jelajah Dunia.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang ada pada penelitian ini, maka terdapat saran-saran sebagai berikut: (1) Berkaitan dengan motivasi kerja diharapkan pihak pimpinan kantor PT Odifa Jelajah Dunia agar memperbaiki serta meningkatkan motivasi yang lebih baik lagi kepada para karyawan dengan cara memberikan masukan dan dorongan untuk membangun semangat kerja karyawan guna mendorong peningkatan kinerja. (2) Untuk masalah budaya kerja disarankan kepada kantor PT Odifa Jelajah Dunia agar lebih memperhatikan budaya kerja dengan cara membangun serta meningkatkan pengawasan terhadap sikap dan perilaku setiap karyawan pada saat bekerja dengan cara memastikan para karyawan telah sesuai SOP dalam melakukan pekerjaannya guna mendorong peningkatan kinerja karyawan. (3) Dalam proses peningkatan kinerja karyawan disarankan kepada PT Odifa Jelajah Dunia agar memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman dengan cara membangun semangat para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan tujuan akan tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan instansi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2016. *Concept dan Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Deepublish.
- Aisyatur, R, dan Elizabeth. M. R. 2013. Peran Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. *Jurnal*

- Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 1(3):7-8.
- Ansofino P, Jolianis F, Yolamalinda A, dan G. Hagi A. 2016. Buku Ajar Ekonometriika. Deepublish. Yogyakarta.
- Bukhari, P. S. E. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1):89-103.
- Duha, T. 2018. *Perilaku Organisasi*. Deepublish. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, J. S., dan Silvyva, B. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134-147.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. 27-31
- Indajang, K, Jufrizen, J, dan Juliandi. A. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 1.2(2):393-406.
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., dan Naga, N. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1):573.
- Mahanani, I. W, Lubis, N, dan Widiartanto, W. 2014. Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat Kabar Pt. Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4):355-365.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2):170-183.
- Noah, Y, dan Steve, M. 2012. *Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization*. *Journal of Sustainable Society*, 1(2):36-43.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., dan Warso, M. M. 2016. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02):1-11.
- Rasyid, M. A, dan Tanjung, H. 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1):60-74.
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Santoso, S. 2016. *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika. Bandung.
- Siahaan, S, dan Bahri, S. 2019. Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1):16-30.
- Siswanto, H. 2015. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja* (1st ed.). Deepublish.
- Sutrisno E. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Triguno, P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.