

IMPAK MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SAYAGA WISATA BOGOR JAWA BARAT

(THE IMPACT OF MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN SAYAGA WISATA BOGOR WEST JAVA)

Oleh:

Siti Laela¹⁾; Fauzi Saefulah²⁾; Ris Handayani³⁾

siti_laela65@yahoo.com¹⁾; fauzisaefulah@gmail.com²⁾; handayaniris40@gmail.com³⁾

Universitas IPWIJA^{1,2,3)}

*Corresponding Author

ABSTRAK

Dilakukan penelitian di PT Sayaga Wisata Bogor karena ada dugaan masalah kinerja pegawai yang kurang mendukung terwujudnya tujuan organisasi, tujuan untuk menganalisa apakah motivasi impaknya ke kinerja pegawai, budaya organisasi impaknya ke kinerja pegawai serta lingkungan kerja impaknya ke kinerja pegawai di PT Sayaga Wisata Bogor. Metode yang digunakan untuk mendukung data yaitu kuantitatif, diskriptif untuk mendukung seberapa besar impact faktor motivasi, faktor budaya organisasi serta faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis menggunakan cara sampling jenuh karena semua populasi dijadikan sampel semua berjumlah 45 responden yang ada di PT Sayaga Wisata Bogor. Impact secara bersama kinerja karyawan menghasilkan dampak relevan dari kuat dari faktor motivasi, budaya organisasi serta lingkungan kerja pegawai PT Sayaga Wisata Bogor.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi

ABSTRAK

Research was conducted at PT Sayaga Wisata Bogor because there were allegations of employee performance problems that did not support the realization of organizational goals. The aim was to analyze whether motivation had an impact on employee performance, organizational culture had an impact on employee performance and the work environment had an impact on employee performance at PT Sayaga Wisata Bogor. The method used to support the data is quantitative, descriptive to support how much impact motivation factors, organizational culture factors and work environment factors have on employee performance. The analysis used a saturated sampling method because the entire population was sampled, totaling 45 respondents at PT Sayaga Wisata Bogor. Collective impact Employee performance produces a relevant impact from the strong motivational factors, organizational culture and work environment of PT Sayaga Wisata Bogor employees.

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

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan akan semakin meningkat lebih maju sesuai dengan tujuan perusahaan apabila memiliki SDM yang mempunyai kompetensi yang maksimal, yang searah dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan harus bisa mengelola asset yang di miliki karena sebagai modal untuk meningkatkan kinerja perusahaan khususnya SDM

Kinerja karyawan akan meningkat apabila didukung oleh semua faktor yang ada di lini perusahaan. Semua faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja harus selalu dievaluasi. Evaluasi bertujuan untuk memastikan apakah sumber daya yang tersedia sudah dilaksanakan semaksimal mungkin. Sehingga peningkatan kinerja menjadi lebih baik dan bisa mencapai tujuan karyawan maupun tujuan perusahaan. Adanya permasalahan yang dihadapi oleh Perusahaan pada kinerja karyawan karena adanya kurang dorongan kerja, perilaku dan lingkungan kerja pada karyawan PT Sayaga Wisata Bogor. Dimana motivasi kerja karyawan yang kurang inisiatif untuk melaksanakan tugasnya, selalu menunggu perintah dari atasan untuk bekerja, demikian juga budaya organisasi yang kurang diperhatikan atau belum sesuai dengan standar organisasi bisa mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Perusahaan sangat penting dalam melibatkan semua kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. permasalahan terkait lingkungan kerja pada PT Sayaga Wisata Bogor yang masih kurang mendukung kegiatan karyawan, mengeluarkan tentang kondisi ruang kerja yang penataannya kurang memadai untuk melaksanakan kegiatan bekerja menjadi penyebab kinerja karyawan kurang maksimal. Kinerja karyawan adalah prestasi maksimal yang mendukung tercapainya tujuan yang dimiliki setiap karyawan untuk bekerja sesuai tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan untuk terwujudnya kinerja perusahaan sebagai bukti prestasi yang tercapai. Kinerja karyawan yang maksimal bisa membawa dampak efisien dan efektifitas dari segi biaya dan waktu. Kinerja adalah kerja karyawan dalam ruang lingkup pekerjaannya yang menjadi tanggung

jawabnya, serta tercapainya tujuan perusahaan Menurut Catio (2020:107) Ajabar (2020:28) mendefinisikan kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan seseorang karyawan bahkan sekelompok yang mau bekerja sama dalam tim untuk tercapainya prestasi perusahaan. Presensi karyawan secara keseluruhan adalah tujuan utama dari adanya proses yang panjang yang sudah dirumuskan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Sejalan dengan penelitian menurut Aldo (2014) menghasilkan dampak yang relevan dan kuat secara bersama faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bisa disimpulkan dengan bekerja yang maksimal karyawan akan membawa dampak yang positif dalam bekerja. Sejalan penelitian yang dilakukan Pebrianti (2017) mempunyai hasil yang signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja impak ke kinerja karyawan. Bertambah positif impak motivasi, lingkungan kerja maka akan mencapai prestasi karyawan yang maksimal.

Bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi dari masing-masing yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi bertanggung jawabnya yang diberikan dalam menginginkan hasil yang diharapkan bersama. Ada faktor yang bisa menjadi acuan untuk meningkatkan prestasi pegawai, daronagn, keinginan, perilaku, kepribadian, ketepatan waktu, komunikasi untuk mencapai tujuan Perusahaan motivasi sangat penting. Keinginan, dorongan yang mucul dari diri sendiri bersemangat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan karena untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan adalah motivasi kerja. (Rosmain, 2019:125). Selanjutnya motivasi adalah suatuimpian yang ingin capai dari seseorang yang menjadi tujuan utama dalam bekerja serta mengarahkan serta mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Megantara, 2019:142) berikan oleh perusahaan secara kontinu akan membawa efek yang maksimal baik bagi kinerja karyawan maupun perusahaan.

Aturan perilaku yang menjadi acuan, pedoman dalam suatu perusahaan

yang bertujuan untuk memberikan kenyamaan, untuk mengarahkan semua sumber daya manusia merupakan budaya organisasi sangat penting di organisasi. Norma, aturan, perilaku, nilai yang ada di dalam Perusahaan yang sudah menjadi kebiasaan merupakan budaya organisasi selalu untuk dijaga dan dilaksanakan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. (Muis, 2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi suatu hal yang sudah menjadi acuan, aturan, perilaku yang sudah ada dan merupakan suatu hal yang harus tetap dijaga karena merupakan panduan untuk melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan menurut Nasir (2015) penelitian menurut Muhammad (2017) Kinerja karyawan semakin meningkat dan kuat dampak dari budaya organisasi dan lingkungan kerja karyawan. Servani (2022) serta Devri (2022). Diperoleh hasil bahwa perilaku karyawan berdampak kuat pada kinerja karyawan yang semakin positif dan signifikan Budaya organisasi yang sudah dilaksanakan dengan maksimal perusahaan harus konsisten dalam menjalankannya.

Demikian juga faktor lingkungan kerja bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi, situasi karyawan melakukan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, karyawan merasa aman, nyaman, terlindungi dari segala macam gangguan yang mengganggu pekerjaan karyawan yang mengakibatkan menurunnya dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus tetap berperilaku yang sudah menjadi karakter Perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Penelitian Rio (2022), Muhammad (2022) lingkungan kerja berdampak kearah yang relevan dan kuat terhadap prestasi karyawan.

Semakin tinggi motivasi karyawan, budaya kerja organisasi perusahaan semakin baik serta lingkungan kerja yang disajikan sangat kondusif sangat perpengaruh terhadap kualitas karyawan.

Tujuan riset ingin menganalisis apakah ada impak antara motivasi kerja ke arah kinerja, budaya organisasi ke arah kinerja serta impak lingkungan kerja ke arah kinerja PT Sayaga Wisata Bogor

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kinerja

Perusahaan yang mempunyai kinerja yang tinggi dihasilkan oleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan harapan positif yang maksimal Perusahaan. Prestasi karyawan sangat di pengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, serta motivasi, yang dimiliki oleh setiap karyawan yang mendukung tercapainya tujuan Perusahaan. Kinerja karyawan yang positif juga merupakan prestasi dari Perusahaan untuk kedepannya lebih maju dan menjaga reputasi dari Perusahaan. Menurut Benardin, (2017:48) Kinerja Karyawan adalah prestasi maksimal yang dicapai setiap karyawan yang bekerja secara maksimal, yang mampu diandalkan untuk mencapai tujuan perusahaan pada setiap periode sebagai bukti bahwa prestasi karyawan sangat di perlukan dalam Perusahaan. Sagala, Rivai (2017:48) Hasil nyata karya setiap karyawan yang dihasilkan karena melakukan tugas dengan standar yang sudah ditetapkan menjadi acuan dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan Perusahaan Kinerja karyawan. Karyawan menyelesaikan tugas harus diselesaikan dengan hasil yang maksimal karena tuntutan dari Perusahaan untuk meningkatkan prestasi Perusahaan.

Kinerja Perusahaan mempunyai dampak yang maksimal apabila tugas karyawan diselesaikan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas yang maksimal. Hasil Prestasi karyawan harus selalu di evaluasi untuk mendapatkan kepuasan seberapa jauh hasil prestasi yang sudah dicapai karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan kinerja meningkat. Manfaat kinerja bagi karyawan untuk meningkatkan kompensasi, kepuasan kerja, meningkatkan karir karyawan, dan untuk Perusahaan bisa meningkatkan kinerja Perusahaan. Kasman 2020:138)

Kinerja karyawan yang maksimal menunjukkan adanya kerja sama yang baik, saling mendukung, semua karyawan dan pimpinan untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang sudah ditetapkan.

Motivasi

Setiap Perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai dengan berbagai macam strategi yang dipakai untuk mewujudkan tujuan. Cara yang bisa dilakukan dengan memberikan dorongan, semangat, kepada semua sumber daya manusia. salah satu cara untuk mewujudkan prestasi perusahaan. Motivasi bisa diartikan sebagai cara memberikan semangat, dorongan kepada setiap individu untuk bekerja. Karyawan yang semangatnya tinggi dan bertanggung jawab yang bisa memotivasi dirinya sendiri untuk mencapai tujuan.

Motivasi merupakan proses semangat, keinginan, ketekunan ada di dalam setiap diri karyawan, harus dilakukan untuk menuju tujuan yang ditetapkan, Kurniawati (2021:389), Edy Sutrisno (2019:146) suatu faktor pendorong mengakibatkan diri sendiri mempunyai dorongan untuk melakukan hal-hal yang mengakibatkan tercapainya keinginan orang sesuai dengan tujuan yang ingin diwujudkan. Motivasi positif sebaiknya dimiliki oleh setiap karyawan untuk mendukung tercapainya kinerja yang sudah dirumuskan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan harusnya selalu mendukung pemberian motivasi yang positif terhadap karyawannya. Kriteria motivasi yang baik, adanya kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang adil, memadai, karier yang menarik, serta status pekerjaan di masa depan karyawan.

Pemberian motivasi adalah untuk memberikan kesempatan berkemampuan yang sehat, meningkatkan pengembangan karier, bagi semua karyawan, dengan adanya motivasi tersebut kinerja perusahaan juga akan tercapai dengan maksimal, motivasi merupakan pendorong karyawan dalam bekerja karena keinginan yang tumbuh dalam diri karyawan untuk mencapai prestasi yang diinginkan. Dengan adanya semangat yang kuat serta didorong untuk mencapai prestasi setiap karyawan melaksanakan tugas dengan maksimal.

Budaya Organisasi

Kebiasaan yang sudah menjadi norma, nilai yang merupakan sumber

perilaku yang dijadikan potongan dalam satu perusahaan harus dilakukan oleh semua pekerja yang ada di dalam perusahaan merupakan budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif menunjukkan bahwa perusahaan tersebut kuat dalam menjalankan apa yang sudah mencari ciri khas perusahaan tersebut baik yang dilakukan oleh pimpinan maupun karyawan tidak melenceng dari apa yang sudah menjadi kebiasaan sehingga tujuan perusahaan bisa terwujud. Budaya organisasi merupakan suatu yang menjadi perilaku, berisis nilai, norma, pedoman yang sudah membudaya yang tidak bisa ditinggalkan oleh anggota kelompok tersebut (Luthans, 2019:72). Demikian juga menurut Zuki (2016:33) "Budaya organisasi adalah adalah suatu proses menanamkan perilaku, etika, yang sudah menjadi kebiasaan para anggota kelompok untuk dijaga dan diwariskan kepada anggota yang baru

keyakinan, asumsi, nilai, sikap, perilaku, kebiasaan yang harus dimiliki setiap anggota kelompok yang menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pedoman dalam melaksanakan kegiatan yang sudah menjadi kebiasaan dan tetap harus dilestarikan merupakan budaya organisasi. Semakin maksimal budaya organisasi yang dilakukan perusahaan semakin sukses perusahaan mencapai tujuannya.

Budaya organisasi diperusahaan mempunyai fungsi sebagai komitmen yang dipegang teguh karyawan, memberikan identitas karyawan di suatu perusahaan serta mendorong perusahaan untuk selalu menjadi yang terbaik di lingkungan perusahaan berada.

Lingkungan Kerja

Fasilitas, perlengkapan kerja serta keadaan untuk melakukan, meyelesaikan aktivitas yang memberi rasa aman, nyaman, tenang adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif diciptakan oleh pimpinan perusahaan untuk memberikan rasa nyaman para karyawan sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang dirumuskan. Faktor yang bisa meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal

adalah lingkungan kerja maksimal. Semakin indah situasi kerja yang diciptakan berdampak kuat prestasi karyawan dalam organisasi tersebut. Ahyari (2015:124) berpendapat suatu kondisi suasana yang mendukung karyawan melaksanakan tugas kesehariannya secara nyaman, damai, tenang yang merupakan hak setiap karyawan adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2019:26) mendefinisikan semua unsur yang dibutuhkan yang dapat membantu menyelesaikan membantu pekerja yang dibutuhkan tenaga kerja sebagai kondisi yang mendukung pekerjaan untuk mencapai tujuan. Lingkungan yang ada di sekitar karyawan bekerja yang bisa memberikan rasa nyaman disaat karyawan bekerja serta memberikan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja prestasi yang kaut.

Kondisasi situasi kerja bersih, aman, tenram, penerangannya maksimal, serta fasilitas yang mendukung akan semakin maksimal karyawan bekerja. Lingkungan kerja juga diharapkan bisa meningkatkan gairah kerja para karyawan baik karyawan manajerial maupun karyawan operasional, sehingga bisa mewujudkan kerja sama yang baik, juga menciptakan prestasi kerja yang meningkat.

Impak Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dorongan dari dalam diri seseorang dan dari manajemen dalam bekerja sangat diperlukan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi yang sangat baik yang diciptakan organisasi akan membawa dampak yang positif bagi tercapainya kinerja organisasi. Motivasi diberikan kepada seluruh karyawan baik karyawan operasional maupun karyawan manajerial, semakin maksimal motivasi yang diberikan organisasi kepada karyawannya akan mudah perusahaan untuk mewujudkan kinerja yang maksimal

Setiap karyawan yang bekerja selalu membutuhkan motivasi yang diciptakan organisasi, untuk selalu menjaga semangat kerja yang maksimal, semakin baik motivasi yang diciptakan semakin maksimal presasi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yos (2023), Nanda (2023) memberikan hasil bahwa motivasi

kerja berdampak relevan dan kuat terhadap kinerja karyawan, berbeda hasil riset yang dilakukan oleh Eliyanto (2018) bahwa hasil riset tidak mempunyai dampak yang kuat bahwa motivasi kerja terhadap kinerja.

Ada dugaan motivasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan

H1: Motivasi mempunyai impak terhadap kinerja pegawai PT sayaga Wisata Bogor Jawa Barat.

Impak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan perilaku yang sudah menjadi suatu ciri yang ada di dalam organisasi kebijakan itu terwujud karena diciptakan untuk meningkatkan citra organisasi, dimana budaya organisasi merupakan suatu hal yang positif. Untuk menciptakan budaya organisasi yang positif memerlukan kebijakan yang didukung oleh seluruh pegawai yang ada di organisasi tersebut. Semakin baik budaya yang ada di suatu organisasi semakin baik juga organisasi mencapai kinerja yang maksimal.

Budaya organisasi yang sudah terwujud dengan baik dan konsisten harus selalu diperhatikan untuk menjaga prestasi karyawan yang maksimal. Budaya kerja harus tetap dipertahankan karena merupakan suatu kebijakan atau ciri kas organisasi. Budaya kerja yang semakin kuat diwujudkan meningkatkan kinerja pegawai di organisasi tersebut. Sesuai dengan penelitian M. Zaenul (2027), Servani (2022) menghasilkan bahwa budaya kerja berdampak relevan dan kuat terhadap kinerja pegawai, tetapi beda dengan pendapat Cindy (2022) budaya kerja tidak berdampak kuat ke kinerja pegawai.

Ada dugaan, ada dampak antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

H2: Budaya organisasi impak terhadap Kinerja PT Sayaga Wisata Bogor Jawa Barat.

Impak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk melaksanakan tugasnya pegawai menginginkan adanya rasa nyaman, aman, kondusif serta tidak bising

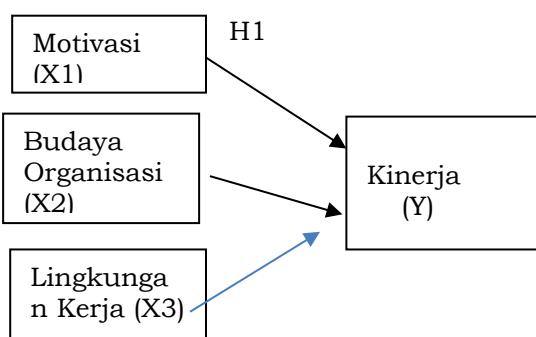
unsur yang diinginkan karyawan untuk melaksanakan kegiatan dalam bekerja. Untuk mencapai kinerja karyawan, diperlukan adanya fasilitas fasilitas yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin nyaman, aman, bersih akan terwujud gairah kerja pegawai untuk mewujudkan kinerja yang maksimal. Setiap organisasi harus bisa memberikan suasana lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dari penataan ruang kerjanya, penerangan lampu yang mamadai, dan kebersihan lingkungan kerja, serta tersedianya fasilitas lainnya.

Lingkungan yang mendukung pekerjaan pegawai akan bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang maksimal, semakin nyaman karyawan melaksanakan tugasnya akan berdampak positif semakin tinggi kinerja kerja karyawan. Demikian juga sebaliknya apabila organisasi kurang bisa mendukung fasilitas yang positif akan berdampak negatif terhadap prestasi karyawan. Organisasi harus selalu menjaga fasilitas kerja yang nyaman, aman, indah, bersih, serta kondusif untuk menciptakan kinerja yang positif dan signifikat. Penelitian Rio (2022), Ilham (2022) lingkungan kerja berdampak kuat terhadap kinerja pegawai, tetapi beda dengan penelitian Tutik (2017) bahwa lingkungan kerja tidak berdampak terhadap kinerja pegawai.

Ada dugaan lingkungan kerja mempunyai impak terhadap kinerja pegawai.

H3: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Sayaga Wisata Bogor Jawa Barat.

Gambar 1
Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Metode riset ini menggunakan metode kuantitatif yaitu untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh PT Sayaga Wisata Bogor, dengan menggunakan uji statistik terhadap variabel variebel yang ada.

Sampel Penelitian

Untuk mendapatkan data yang berkualitas menggunakan sampel jenuh berjumlah 45 responden. Populasi yang ada dijadikan sampel semuanya. Dimana sampel dari jenis kelamin laki-laki berjumlah 28 responden, sedangkan perempuan 17 responden. Sedangkan untuk Pendidikan SMA sederajat = 25, D3 = 6, D4 dan S1 = 8, sedangkan untuk S2 = 5 responden.

Desain Penelitian

Menguji impak antara aspek indenpenden terhadap aspek dependen. Aspek motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kineja pegawai (*explanatory research*)

Operasionalisasi Variabel

Aspek penelitian dapat di gambarkan sebagai berikut:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kinerja karyawan adalah prestasi maksimal yang dicapai setiap karyawan yang bekerja secara maksimal, yang mampu diandalkan untuk mencapai tujuan perusahaan menurut Benardin (2017:48)	- Kualitas - Kuantitas - Efektifitas biaya - Pengaruh interpersonal - Kebutuhan Pengawasan - Ketepatan waktu	1-5
Faktor pendorong yang mengakibatkan seseorang mempunyai dorongan untuk melakukan hal-hal yang mengakibatkan tercapainya keinginan orang sesuai dengan tujuan yang ingin diwujudkan menurut Edy Sutrisno (2019:146)	- Prestasi - Peluang untuk maju - Peluang karier - tanggung jawab - kepuasan kerja	1-5
Budaya organisasi merupakan suatu yang menjadi perilaku, berisis nilai, norma, pedoman yang sudah membudaya yang tidak bisa ditinggalkan oleh anggota kelompok tersebut (Luthans, 2019:72)	- Nilai - Norma - Aturan - Interaksi - Pedoman	1-5
Lingkungan Kerja mendefinisikan sumua unsur yang dibutuhkan yang dapat membantu menyelesaikan membantu pekerja yang dibutuhkan tenaga kerja sebagai kondisi yang mendukung pekerjaan untuk mencapai tujuan. Sedarmayanti (2019:26)	- Suara bising - Penerangan - Hubungan Karyawan - Penggunaan warna - Suhu udara - Keamanan - Ruang gerak	1-5

Metode Analisis

Pengambilan data ke responden dengan menggunakan kuesioner yang mana pertanyaan yang digunakan dijabarkan dari indikator yang berasal dari variabel independent dan dependen. Pengambilan data juga dilaksanakan dengan wawancara langsung ke responden. Pengamatan langsung di lokasi sebagai tempat penelitian.

Referensi pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan media

elektronik, jurnal, media cetak. Untuk data di uji validitas, normalitas, asumsi klasik, linier berganda, serta hipotesis untuk menghasilkan yang diinginkan dalam riset ini.

Uji Validitas

Sarjono dan Yulianita (2011:35) pedoman yang digunakan untuk mendapatkan data yang tepat yang dibutuhkan peneliti yang didapat dari responden dengan peneliti. Untuk mengetahui keseluruhan permasalahan yang disampaikan ke subjek peneliti mendapatkan hasil yang sah atau tidak uji ini disebut uji validitas. Antara melihat r hitung dengan r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Uji validitas didapatkan dari semua pernyataan dari variabel independen, motivasi (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) ke variabel dependen kinerja pegawai (Y) semua instrumen dinyatakan valid N = 45 didapat 0,287.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten ketika dilakukan secara berlebih terhadap gejala yang sama (Sugiyono, 2019). Suatu pernyataan dikatakan reliabel nilai Alpha > 0,006.

Uji Asumi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk normalitas, dan multikolinearitas, serta heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Untuk menilai seberapa besar antara variabel independent terhadap variabe dependen yaitu variabel motivasi (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) digunakan analisis linier berganda.

Uji Hipotesis

Riset ini menggunakan hipotesis impak motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Sayaga Wisata Bogor Jawa Barat. Apakah hipotesis yang diajukan diterima ataupun ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji yang didapat dalam uji validitas ini semua permasalahan dikatakan sah karena didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dan uji reliabilitas yang dilakukan semua pernyataan dari motivasi kerja semuanya reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja

No	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
X1.1	0.315	0.287	Valid
X1.2	0.433	0.287	Valid
X1.3	0.669	0.287	Valid
X1.4	0.592	0.287	Valid
X1.5	0.344	0.287	Valid
X1.6	0.659	0.287	Valid
X1.7	0.581	0.287	Valid
X1.8	0.591	0.287	Valid
X1.9	0.671	0.287	Valid
X1.10	0.589	0.287	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Budaya Organisasi

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	.510	1.962
	BUDAYA_ORGANISASI	.500	1.999
	LINGKUNGAN_KERJA	.391	2.560
No	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
X2.1	0.640	0.287	Valid
X2.2	0.706	0.287	Valid
X2.3	0.498	0.287	Valid
X2.4	0.529	0.287	Valid
X2.5	0.682	0.287	Valid
X2.6	0.603	0.287	Valid
X2.7	0.452	0.287	Valid
X2.8	0.487	0.287	Valid
X2.9	0.494	0.287	Valid
X2.10	0.667	0.287	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
X3.1	0.627	0.287	Valid
X3.2	0.458	0.287	Valid

X3.3	0.451	0.287	Valid
X3.4	0.727	0.287	Valid
X3.5	0.481	0.287	Valid
X3.6	0.525	0.287	Valid
X3.7	0.560	0.287	Valid
X3.8	0.569	0.287	Valid
X3.9	0.433	0.287	Valid
X3.10	0.383	0.287	Valid

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Y.1	0.594	0.287	Valid
Y.2	0.436	0.287	Valid
Y.3	0.456	0.287	Valid
Y.4	0.619	0.287	Valid
Y.5	0.328	0.287	Valid
Y.6	0.662	0.287	Valid
Y.7	0.364	0.287	Valid
Y.8	0.639	0.287	Valid
Y.9	0.373	0.287	Valid
Y.10	0.312	0.287	Valid

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	N of Items	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.618	0.60	10	Reliabel
Motivasi	0.697	0.60	10	Reliabel
Budaya Organisasi	0.767	0.60	10	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.686	0.60	10	Reliabel

Uji Multikolinearitas

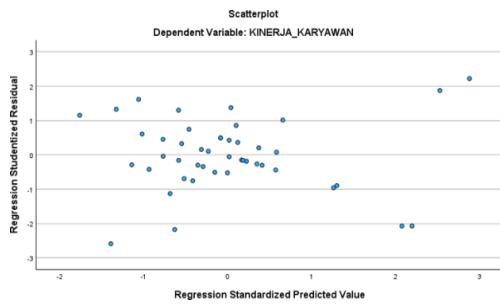
Dari tabel uji multikolinearitas menunjukkan bahwa batas *tolerance* pada motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja lebih dari 0,10 atau $> 0,10$ dan batas VIF $< 10,00$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

a. Dependen variabel, kinerja pegawai(Y)

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot di bawah secara acak dan menyebar terlihat titik-titik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y serta tidak membentuk pola, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas bahwa nilai signifikansinya di atas 0,05 yaitu sebesar 0,65 yang berarti mempunyai distribusi normal.

Uji Autokorelasi

Dari Durbin-Watson 1.822 pada taraf signifikat 5%, Dimana N=45 responden, k = 4 du= 1,666. bahwa nilai du lebih kecil dari nilai DW = 1,666 < 1,822 serta kurang dari 4 – du atau 4 – 1,666 = 2,334. Jadi dengan nilai autokorelasi 1,666 < 1,822 < 2,334 dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.542 ^a	.864	.854	2.106	1.822

Analisis Regresi Linier Berganda.

Dari persamaan analisis SPSS di peroleh hasil persamaan regresi

$$Y = 4,250 + 0,434X_1 + 0,348X_2 + 0,295X_3.$$

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
f (Constant)	4.250	5.094		6.466	,150			
MOTIVASI	.434	.156	.159	4.323	,001	,510	1.962	
BUDAYA_ORGANISASI	.348	.115	.043	3.064	,004	,500	1.999	
LINGKUNGAN_KERJA	.295	.178	.450	2.716	,010	,391	2.560	

Nilai konstanta $a = 4,250$ bisa dikatakan bahwa nilai konstanta adalah positif maka variabel motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja bernilai nol, kinerja karyawan nilai positif sebesar 4,250. Nilai regresi motivasi b_1 sebesar 0,434 bisa diartikan bahwa nilai motivasi naik satu maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,434. Untuk regresi nilai budaya organisasi $b_2 = 0,348$ bisa diartikan bahwa nilai budaya organisasi

meningkat satu maka kinerja pegawai akan meningkat 0,348. dan jika regresi lingkungan kerja $b_3= 0,295$ maka jika nilai lingkungan kerja naik satu maka kinerja pegawai akan meningkat 0,295.

Tabel 9. Hasil Regresi Berganda

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	4.250	5.094		6.466	,150			
MOTIVASI	.434	.156	.159	4.323	,001	,510	1.962	
BUDAYA_ORGANISASI	.348	.115	.043	3.064	,004	,500	1.999	
LINGKUNGAN_KERJA	.295	.178	.450	2.716	,010	,391	2.560	

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Uji t

Angka signifikansi t variabel motivasi terhadap kinerja karyawan 0,001 dengan ttabel besarnya 2,019, maka thitung 4,323 > ttabel 2,019 dan taraf signifikansi motivasi 0,001 < α 0,05 yang menunjukkan bahwa hal ini ada dampak relevan pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Angka signifikansi t variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 0,004 dengan menggunakan ttabel sebesar 2,019, maka t hitung 3,064 > t tabel 2,019. Nilai signifikansi budaya organisasi 0,004 < α 0,05 diterima, ada dampak relevan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 0,010 dengan t tabel sebesar 2,019, maka thitung 2,716 > ttabel 2,019 dan signifikansi lingkungan kerja 0,010 < α 0,05 yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, ada dampak relevan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji t

a. Dependente Variabel = kinerja pegawai.

Uji F

Hasil uji F dengan taraf signifikansi sebesar (α) = 5%, (dk) = $n-k-1 = 45-3-1 = 41 = 2,019$. Nilai Ftabel adalah sebesar 2,019, maka Fhitung 5,690 > Ftabel 2,019 dan signifikansi F 0,002^b < α 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara bersama terdapat dampak yang signifikan antara variabel motivasi (X_1),

budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sayaga Wisata Bogor

Tabel 11. Uji F anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	75.733	3	25.244	5.690	.002 ^b
Residual	181.911	41	4.437		
Total	257.644	44			

a. Dependen variabel= kinerja pegawai

b. Predictors (constant) = Lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yaitu sebesar 0,854 atau 85,4% yang berarti bahwa variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 85,4%. Sedangkan sisanya 100% - 85,4% = 14,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti. Maka dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,854 artinya pengaruh variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sayaga Wisata Bogor cenderung kuat.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of	Durbin-Watson
			Square	the Estimate	
1	.542 ^a	.864	.854	2.106	1.822

c. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, MOTIVASI, BUDAYA_ORGANISASI

d. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26 diolah 2024

Pembahasan

Impak Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai PT sayaga Wisata Bogor

Riset yang dilakukan peneliti di PT Sayaga Wisata Bogor menghasilkan motivasi mempunyai efek kuat terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Menambah kuat motivasi yang dilakukan perusahaan terhadap pegawainya menambah kuat motiv asinya. Pemberian motivasi yang konsisten dan selalu mengacu pada tujuan akan berakibat meningkatnya tinggi kinerja pegawai. Sejalan dengan yang dilakukan peneliti Yos (2023), Nanda (2023) memberikan hasil motivasi kerja ber Impak kuat terhadap kinerja pegawai.

Motivasi perlu diberikan terus menerus kepada semua pegawa untuk

tetap menjaga kinerja pegawai yang sudah maksimal. Motivasi memberikan tujuan untuk tetap menjaga komunikasi, prestasi, meningkatkan karier untuk menjaga prestasi pegawai.

Impak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Riset yang dilakukan peneliti di PT Sayaga Wisata Bogor, menghasilkan bahwa budaya organisasi berdampak kuat terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan kebiasaan perilaku yang sudah menjadi suatu aturan yang ditaati oleh seluruh pegawai, budaya organisasi juga harus tetap dijaga karena dengan budaya yang baik akan membawa dampak yang positif, ini sesuai dengan dengan penelitian M. Zaenul (2027), Servani (2022) menghasilkan bahwa budaya organisasi berdampak relevan dan kuat terhadap Kinerja karyawan.

Budaya organisasi harus tetap dijaga untuk memberikan rasa nyaman kepada pegawai yang bekerja. Budaya kerja yang baik dan kuat pegawai merasa keberadaannya sangat dibutuhkan di perusahaan tersebut.

Impak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Riset dilakukan peneliti di PT sayaga Wisata Bogor, menghasilkan bahwa lingkungan membawa impak kuat terhadap kinerja pegawai. Pengawai melakukan pekerjaan membutuhkan lingkungan yang memberikan rasa nyaman, aman, suasana kantor yang tenang, bersih, rapi sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai. lingkungan harus diciptakan sebaik mungkin untuk membuat pegawai merasa betah untuk bekerja. Sehingga menghasilkan dampak positif bagi kinerja pegawai, sesuai dengan penelitian Rio (2022), Ilham (2022) lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja harus selalu dikondisikan pada kebutuhan semua karyawan dan selalu mendukung terwujudnya rasa nyaman, aman, bersih, suasana kantor yang bahagia sehingga pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi yang maksimal.

Semakin kondusif lingkungan kerja yang terwujud semakin tinggi prestasi.

KESIMPULAN

Simpulan

Riset dilaksanakan di PT Sayaga Wisata Bogor memberikan rekomendasi bahwa untuk variabel motivasi memberikan nilai bahwa kinerja pegawai yang kuat dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi. Motivasi sebagai daya penggerak untuk meningkatkan kinerja pegawai selalu terus diberikan, dengan adanya motivasi yang selalu diberikan membawa efek yang sangat positif terhadap kinerja pegawai. Tentunya dalam pemberian motivasi perusahaan harus selalu berprinsip dalam meningkatkan kinerja.

Demikian juga dalam variabel budaya organisasi juga berdampak positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang diciptakan harusnya selalu merujuk untuk memberikan rasa memiliki dan dampak bertanggung jawab terhadap peningkatan kinerja. Serta lingkungan kerja sebagai variabel selanjutnya. Lingkungan yang nyaman, asri, aman, serta kondusif tidak terganggu dengan suara yang bising, akan berdampak sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kenyamanan lingkungan harus diciptakan oleh seluruh pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Sangat diperhatikan bahwa pegawai dalam kondisi apapun sangat memerlukan motivasi. Untuk tetep pegawai pada kondisi yang tetap meningkatkan kinerjanya. Motivasi harus selalu diperhatikan dan berikan pada situasi dan kondisi kinerja pegawai meningkat untuk menjaga motivasi kerja karyawan. Demikian juga budaya kerja yang berjalan dengan kuat tetap dijaga oleh seluruh pegawai, dan budaya kerja yang terjaga kuat akan bisa meningkatkan kinerja, jangan sampai organisasi mengabaikan hal-hal yang bisa menurunkan kinerja karena adanya pelanggaran yang sering terjadi sehingga pegawai mengabaikan budaya tersebut.

Dan lingkungan kerja yang sudah positif dan terjaga dengan baik perlu sekali dipertahankan, justru kalau bisa semakin ditingkatkan. Lingkungan kerja yang semakin nyaman juga bisa meningkatkan kinerja pegawai. Maka perlu sekali motivasi, budaya organisasi, serta lingkungan kerja tetap terjaga dan meningkatkan fasilitas-fasilitas yang sangat dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Cindy, O. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alfa Scorpi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kurniawati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Marlinse, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Borneo Pontianak. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(3).
- Ningsih, O. L., dkk. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1).
- Patricia, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Konflik Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor PT. Telkomsel Bandar Lampung). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinaga, T. S., & Rahmat. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).
- Soejarminto, Y., dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).

Suludani, M. I. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Surakarta. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Tutu, R. V. B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1).

Zainul, M. & Periyadi. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group. *Jurnal Ekonomi*, 6(7).