

## **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Empiris pada PT. PLN Nusa Daya Site FBB Labuanbajo, Nusa Tenggara Timur**

**Nur Muchlis Wijaya<sup>1</sup>, Imaculata Fatima<sup>2</sup>, Hyronimus Se<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Magister Manajemen Universitas Flores

aryawijaya897@gmail.com, imaculataf@yahoo.com, odjadaniel03@gmail.com

### **ABSTRACT.**

*This study aims to analyze the influence of organizational culture, work environment, and competence on employee performance at PT. PLN Nusa Daya Site FBB Labuanbajo. The population and sample of this study were all 50 employees. The sampling technique used saturated sampling and was analyzed using SPSS. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect of 0.112, the work environment has a positive and significant effect of 0.138, and competence has a positive and significant effect of 0.344, so it can be concluded that the first, second, and third hypotheses can be accepted.*

**Keywords:** *Organizational culture, work environment, competence, employee performance*

### **ABSTRAK.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Nusa Daya Site FBB Labuanbajo. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan dinalis menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,112, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,138 dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,344 sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama, kedua dan ketiga dapat diterima.

**Kata Kunci:** *Budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, kinerja pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Era globalisasi dan digitalisasi sekarang ini ditandai dengan persaingan bisnis yang semakin ketat. Terutama dalam sepuluh tahun terakhir, banyak perusahaan dihadapkan dengan kompetisi baik dari segi layanan maupun produk yang disiapkan. Kompetisi pelayanan yang maksimal dan produk yang unggul menuntut eksistensi sebuah perusahaan: akankah perusahaan kuat bertahan, atau tersungkur tak berdaya. Perusahaan yang bertahan dan terus bertumbuh maju mengisyaratkan adanya inovasi dan tanggap akan perubahan. Sementara, perusahaan yang mati menandakan tidak inovatif dan tidak peka akan perubahan yang kian cepat ini. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan eksistensi dan keberhasilan sebuah organisasi (Shields, 2007). Setiap organisasi kerja berkepentingan untuk menjadi efektif. Kelangsungan hidup organisasi pada akhirnya bergantung pada pencapaian

tujuan dan sasarannya. Kualitas manajemen dan komitmen staf terhadap pekerjaan mereka merupakan hal yang penting bagi keberhasilan organisasi. Perhatian perlu difokuskan pada tindakan dan perilaku manajerial serta faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja dan efektivitas organisasi (Mullins, 2016). Menurut Seymour dalam Taufiqurokhman *et al* (2021), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan Stoner (1986), mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Istilah 'budaya organisasi' diperkenalkan secara lebih sistematis dalam analisis organisasi pada akhir tahun 1970-an dan awal tahun 1980-an. Selama tahun 1980-an dan 1990-an, khususnya, budaya organisasi dianggap oleh banyak orang sebagai mungkin satu-satunya elemen terpenting dalam keberhasilan organisasi (Alvesson & Sveningsson, 2016). Pandangan yang berlebihan tentang budaya organisasi ini telah direvisi secara substansial meskipun ada kesepakatan bahwa budaya organisasi tetap menjadi aspek utama di balik berbagai topik organisasi seperti komitmen dan motivasi, penentuan prioritas dan alokasi sumber daya, keunggulan kompetitif, dan perubahan organisasi. Sering dipahami bahwa budaya organisasi dapat memfasilitasi atau menghalangi kemungkinan penerapan strategi dan mencapai perubahan. Penelitian Izzati & Ahmadi (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui empat dimensi utama: keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi. Budaya organisasi yang kuat dan adaptif terbukti menghasilkan peningkatan produktivitas, kreativitas, dan perilaku kewargaan organisasi yang lebih tinggi.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan sebagaimana umumnya diartikan meliputi kondisi, situasi, keadaan, peristiwa dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan memengaruhi perkembangan organisasi (M. Nur, 2023). Setiap organisasi berinteraksi dengan lingkungannya. Menurut Garret (2025), lingkungan tempat kerja merupakan lingkungan yang dialami oleh pegawai setiap hari saat mereka bekerja pada sebuah organisasi. Ini adalah kombinasi dari norma, suasana dan kondisi yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman tidak sama dengan fasilitas kantor yang menyenangkan, jika para pegawai bekerja berlebihan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. (Kessler, 2008). Kompetensi pegawai, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap, juga merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi perlu membangun sumber daya manusia (SDM) secara profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi. Semakin tinggi peran SDM yang berkompentensi tinggi, akan mencapai keunggulan organisasi. Hal ini dapat mendukung daya saing organisasi dalam memasuki era globalisasi yang mengalami perubahan begitu cepat.

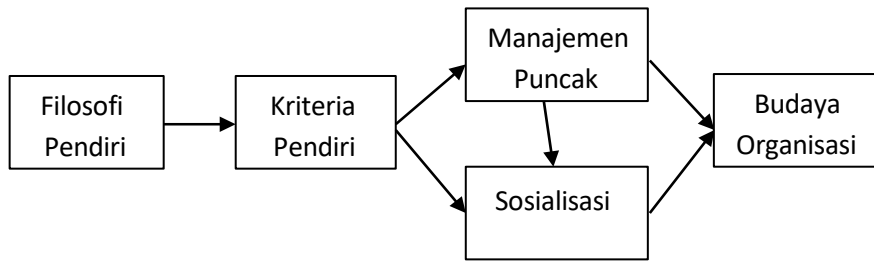
Oleh sebab itu, kualitas kerja berbasis kompetensi pegawai lebih di dimaksimalkan di dalam peran setiap personil pegawai. Hasil penelitian Setyono & Safaria (2025) menegaskan bahwa semakin tinggi kompetensi maka kepuasan kerja juga semakin tinggi, maka kinerja juga semakin tinggi. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja juga akan semakin tinggi. Indikator yang mempengaruhi penelitian ini adalah motif (*motive*), karakteristik alam (*nature physical characteristics*), konsep diri (*self-concept*), dan pengetahuan (*knowledge*). Penelitian oleh Aryunita & Dahrani (2025) menunjukkan bahwa 57,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dengan indikator penting yakni kualitas kerja, kemampuan kerja dan hasil kerja. Selain itu, penelitian oleh Rois *et al* (2025) menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) mengemukakan adanya pengaruh kompetensi secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Direktur Segara Research Institute Piter Abdullah Redjalam (Napitupulu, 2023) dalam diskusi *hybrid* mengatakan, harus ada kesepakatan mendidik warga, bukan gelar yang harus kita agungkan, tapi nilai dan hasil kerja. Diskusi ini digelar Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, serta Universitas Yarsi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), kompetensi mencakup kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian, serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas. Indikator dalam standar kompetensi kerja ini yakni kompetensi tugas, kompetensi manajemen tugas, kompetensi menghadapi keadaan darurat dan kompetensi menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, termasuk tanggung jawab dan bekerja sama dengan orang lain. Indikator lain adalah mencerminkan pekerjaan yang realistik berlaku di tempat kerja secara umum di sektor atau lapangan usaha tertentu dan berorientasi hasil kerja (*outcomes*).

## **Budaya Organisasi**

Secara sederhana, menurut Permata (2024) budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi dan yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya ini mencakup cara karyawan berinteraksi, cara keputusan diambil, serta bagaimana pekerjaan diselesaikan. Budaya organisasi tecermin dalam norma- norma dan praktik sehari-hari yang membentuk identitas unik organisasi.

Robbins dalam Sulaksono (2015) berpendapat bahwa dibutuhkan waktu yang lama untuk membentuk budaya organisasi. Sekali terbentuk, budaya itu cenderung berakar, sehingga sulit bagi para manajer untuk mengubahnya.



Gambar 1. 1 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

## Lingkungan Kerja

Menurut Amir dalam Sinnappan (2017), lingkungan kerja merupakan suatu area yang telah diatur yang disediakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Area yang telah diatur dapat digambarkan sebagai tata letak ruang kerja yang sesuai dengan sifat pekerjaan atau tugas yang akan dilakukan. Tata letak tersebut dapat berupa tata letak kantor dengan bilik-bilik, meja, kursi, dan lemari atau sekadar meja kerja dengan dinding yang dilengkapi dengan berbagai jenis perkakas tangan yang sesuai dengan bengkel. Jenis lingkungan kerja yang tepat diperlukan untuk menarik pengguna agar merasa nyaman dan memungkinkan mereka bekerja secara efektif. Lingkungan kerja sering kali menjadi tempat di mana tekanan dan stres dapat timbul secara alami (Sitepu, 2024). Sementara sedikit stres dapat menjadi pendorong produktivitas, stres yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya mengelola stres secara efektif di lingkungan kerja.

Menurut Tulus dalam Cahyati *et al* (2022), faktor-faktor yang dapat membentuk lingkungan kerja adalah kegiatan pengaturan lingkungan kerja mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan di tempat kerja, pengaturan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, pengaturan penggunaan warna, dan pemeliharaan kebersihan seperti kamar mandi dan ruang ganti pakaian. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

**Faktor Lingkungan**                      **Faktor Manusia**                      **Faktor Pekerjaan**

Suhu	Usia	Kompleksnya
Kelembapan	Jenis Kelamin	Tugas
Angin	Kesegaran Jasmani	Lama Tugas
Radiasi	Ukuran Tubuh	Beban fisik
Panas	Kesehatan	Beban mental
Debu	Aklimatisasi	Beban sendiri

Aerosol	Gizi	Keterampilan
Gas Fume	Motivasi	

Sumber: (Lating, 2022)

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 51 Tahun 1999 tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika di lingkungan kerja, mendefinisikan iklim kerja atau tekanan panas adalah hasil perpaduan antara suhu, kelembapan, kecepatan, gerakan udara, dan panas radiasi dengan tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaannya.

## Kompetensi

Istilah kompetensi menurut Webster's Dictionary mulai muncul pada 1596. Secara etimologis berasal dari kata Latin, "*competere*" yang artinya "*to be suitable*". Menurut *Advanced Dictionary of English*, kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu secara baik dan efektif (Cobuild, 2015). Menurut Kessler (2008), kompetensi merupakan karakteristik utama yang dimiliki oleh orang-orang paling sukses di setiap bidang profesional yang membantu mereka menjadi sangat sukses. Kompetensi membantu organisasi menyaring dan mewawancarai kandidat, mengevaluasi karyawan, menentukan kompensasi, dan membuat keputusan yang lebih baik tentang pelatihan, promosi, dan penugasan.

Spencer & Spencer dalam Gusman (2023) menyebutkan pengertian kompetensi yaitu:

*"A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation. Underlying characteristic means the competency is a fairly deep and enduring part of a person's personality and can predict behavior in a wide variety of situations and job tasks. Causally related means that a competency causes or predicts behavior and performance. Criterion-referenced means that the competency actually predicts who does something well or poorly, as measured on a specific criterion or standard."*

Artinya, Spencer & Spencer memberikan definisi kompetensi sebagai sebuah karakter mendasar dari seseorang yang berkaitan secara kausal dengan efektifitas berdasarkan kriteria dan atau kinerja dengan sangat baik (superior) dalam suatu pekerjaan atau suatu situasi. Karakter mendasar pada pengertian tersebut mengartikan bahwa kompetensi adalah bagian yang sangat dalam dan bertahan lama pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai jenis situasi dan tugas-tugas sebuah pekerjaan.

## Kinerja

Wexley dan Yukl dalam Yuli (2023) mengatakan kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk

akal (*reasonable*). Teori keseimbangan memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Sementara menurut Sari *at al* (2021), kinerja adalah sebuah fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang. Tingkat kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang menentukan tercapainya kinerja kerja yang efektif.

Menurut Schermerhorn dalam Hanafiah (2024), kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses dan cara pencapaian hasil tersebut. Menurut Kinicki & Fugate (2016) cara penting untuk meningkatkan kinerja adalah dengan menciptakan sasaran yang lebih baik. Sebab sasaran yang lebih baik akan membantu pegawai mencapai hasil yang maksimal. Terdapat dua jenis sasaran kinerja, yakni sasaran kinerja dan sasaran pembelajaran. Sasaran kinerja menargetkan hasil akhir tertentu, dan sasaran pembelajaran melibatkan peningkatan pengetahuan atau keterampilan pegawai. Umumnya organisasi terlalu menekankan yang pertama dan mengabaikan yang terakhir saat mereka mencoba untuk "memotivasi" upaya yang lebih besar dan mencapai hasil akhir. Namun, jika pegawai tidak memiliki keterampilan, pengalaman, atau arahan yang diperlukan dari atasan, maka sasaran kinerja bisa lebih membuat frustrasi daripada memotivasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan rumusan masalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Lasiyono dan Edy (2024), penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Metode penelitian ini berdasarkan asumsi bahwa realitas yang menjadi sasaran penelitian bersifat tunggal, fragmental, dan cenderung bersifat tetap sehingga dapat diprediksi. Setiap variabel dapat diidentifikasi dan diukur dengan alat-alat yang obyektif dan baku. Pendekatan deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan karakteristik, sifat, atau fenomena tertentu secara sistematis dan obyektif (Sugiyono, 2016). Pendekatan ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang suatu topik atau masalah, kemudian menganalisis dan menyajikan hasilnya dalam bentuk deskripsi yang jelas dan terinci.

Populasi menjadi target utama penelitian. Hasil penelitian akan diberlakukan pada populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah para PT. PLN Nusa Daya Site FBB yang berjumlah 50 orang responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sudaryana & Agusiady, 2022). Dengan demikian, sampel yang diambil sebanyak 50 orang.

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016). Selain itu uji validitas juga dilakukan apakah alat ukur dalam penelitian telah menjalankan fungsi ukurannya. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Metode uji validitas dalam

penelitian kali ini adalah dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Product Momen Pearson)*. Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total (Priyatno, 2016).

Teknik pengukuran reliabilitas yang dipakai dalam penelitian kali ini adalah teknik Cronbach. Teknik ini biasa digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya memiliki rentangan antara beberapa nilai (bukan 0 atau 1 dan bukan ya atau tidak). Rentang nilai (skala) yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah antara 1 sampai 5 (Umar, 2015). Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Priyatno, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P01	0,632	0,273	Valid
P02	0,809	0,273	Valid
P03	0,827	0,273	Valid
P04	0,905	0,273	Valid
P05	0,905	0,273	Valid
P06	0,827	0,273	Valid
P07	0,827	0,273	Valid

Sumber: Hasil olahan data kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, hasil uji dengan n adalah jumlah responden sebanyak 50, taraf kesalahan 5% maka r tabel = 0,273. Nilai r hitung untuk variabel Budaya Organisasi > 0,273. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang membentuk Budaya Organisasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian seluruh pernyataan itu valid dan dapat melakukan fungsi ukurnya, serta dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

#### Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P01	0,859	0,273	Valid
P02	0,792	0,273	Valid
P03	0,780	0,273	Valid
P04	0,626	0,273	Valid
P05	0,809	0,273	Valid
P06	0,875	0,273	Valid

Sumber: Hasil olahan data kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, hasil uji dengan n adalah jumlah responden

sebanyak 50, taraf kesalahan 5% maka  $r$  tabel = 0,273. Nilai  $r$  hitung untuk variabel Lingkungan Kerja > 0,273. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang membentuk Lingkungan Kerja memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan demikian seluruh pernyataan itu valid dan dapat melakukan fungsi ukurnya, serta dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

### Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P01	0,893	0,273	Valid
P02	0,767	0,273	Valid
P03	0,689	0,273	Valid
P04	0,722	0,273	Valid
P05	0,548	0,273	Valid
P06	0,635	0,273	Valid
P07	0,676	0,273	Valid
P08	0,695	0,273	Valid
P09	0,736	0,273	Valid
P10	0,716	0,273	Valid
P11	0,613	0,273	Valid

Sumber: Hasil olahan data kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, hasil uji dengan  $n$  adalah jumlah responden sebanyak 50, taraf kesalahan 5% maka  $r$  tabel = 0,273. Nilai  $r$  hitung untuk variabel Kompetensi > 0,273. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang membentuk Kompetensi memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan demikian seluruh pernyataan itu valid dan dapat melakukan fungsi ukurnya, serta dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P01	0,672	0,273	Valid
P02	0,809	0,273	Valid
P03	0,573	0,273	Valid
P04	0,598	0,273	Valid
P05	0,610	0,273	Valid

Sumber: Hasil olahan data kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, hasil uji dengan  $n$  adalah jumlah responden sebanyak 50, taraf kesalahan 5% maka  $r$  tabel = 0,273. Nilai  $r$  hitung untuk variabel Kinerja > 0,273. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang membentuk Kinerja memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan demikian seluruh

pernyataan itu valid dan dapat melakukan fungsi ukurnya, serta dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

## Hasil Uji Relibilitas

Variabel	N	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	7	0,919	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	6	0,847	0,60	Reliabel
Kompetensi (X3)	11	0,869	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	5	0,628	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai koefisien reliabilitas atau Cronbach's Alpha masing-masing variabel  $> 0,60$ . Hal ini menunjukkan pernyataan dalam alat ukur kuesioner sudah konsisten, sehingga dapat dipakai lebih dari satu kali dan digunakan untuk uji selanjutnya.

## Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,54098567
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,107
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,175 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 1.6 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,175. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai signifikansi sehingga  $0,175 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

## Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5,611	2,364		2,374	,022		
	Budaya Organisasi	,112	,092	,438	3,586	,001	,158	6,319
	Lingkungan Kerja	,138	,050	,453	3,551	,001	,113	8,834
	Kompetensi	,344	,069	,795	4,963	,000	,341	2,934

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 1.7 di atas, hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF variabel Budaya Organisasi sebesar 6,319, variabel Lingkungan Kerja sebesar 8,834, variabel Kompetensi sebesar 2,934. Jadi, semua nilai VIF < 10,00, maka tidak ditemukan gejala multikolinearitas. Demikian pula, nilai Tolerance variabel Budaya Organisasi sebesar 0,158, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,113, variabel Kompetensi sebesar 0,341

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations				
			Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Kompetensi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1,000	,919**	,717**	-,006
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,968
		N	50	50	50	50
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,919**	1,000	,759**	-,004
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,976
		N	50	50	50	50
	Kompetensi	Correlation Coefficient	,717**	,759**	1,000	-,049
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,737
		N	50	50	50	50
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,006	-,004	-,049	1,000
		Sig. (2-tailed)	,968	,976	,737	.
		N	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 1.8 di atas, diperoleh hasil bahwa nilai Spearman rho pada seluruh variabel bebas (independen) tidak terdeteksi adanya gejala heteroskedastisitas. Hal ini disebabkan karena nilai variabel Budaya Organisasi sebesar 0,968 > 0,05, nilai Lingkungan Kerja sebesar 0,976 > 0,05, dan nilai Kompetensi sebesar 0,737 > 0,05.

## Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 <sup>a</sup>	0,597	0,571	1,59044

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

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,597. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,597 atau sama dengan 59,7%. Nilai ini mengandung arti bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) pegawai sebesar 59,7%. Sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## Pembahasan

1. Variabel budaya organisasi sebesar 0,112 dengan hasil uji t diperoleh hasil t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,586 > 2,013$ ) dengan tingkat signifikansi 0,001 sehingga hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Artinya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Nusa Daya Site Labuanbajo.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian Izzati & Ahmadi (2025), bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui empat dimensi utama: keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi. Budaya organisasi yang kuat dan adaptif terbukti menghasilkan peningkatan produktivitas, kreativitas, dan perilaku kewargaan organisasi yang lebih tinggi. Penelitian Novarini *et al* (2025) menyatakan pula bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas, independensi dan ketepatan waktu.

Meski demikian, hasil penelitian Soetomo *et al* (2025) menyatakan sebaliknya, budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang semakin kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN Nusa Daya Site Labuanbajo.

Hasil penelitian ini didukung dengan tanggapan responden terhadap lingkungan kerja yang termasuk dalam kategori nilai "Sangat Baik". Hal ini berarti bahwa kepatuhan pegawai terhadap aturan, sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan, rasa memiliki tujuan bersama, penghargaan, kejelasan kebijakan dan rasa saling percaya sudah bertumbuh maksimal. Kondisi lingkungan kerja

tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai pada PT. PLN Nusa Daya Site Labuanbajo. Kondisi ini terwujud dalam peningkatan kualitas pekerjaan dan kedisiplinan kerja.

Penelitian Dingel & Maffet (2023) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam indikator suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, keberhasilan tempat kerja dan kecukupan perlengkapan kerja. Penelitian Ayamolowo (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang sehat bagi perawat di lingkungan perawatan kesehatan primer merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawatan keperawatan.

3. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung dengan tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan kompetensi yang menunjukkan kategori "Baik". Hal ini berarti pegawai memiliki kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, dan kemampuan adaptabilitas yang baik. Selain itu, dalam bekerja pegawai selalu fokus pada hasil yang diharapkan sesuai visi dan misi PT. PLN Nusa Daya Site Labuanbajo.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian Rois *et al* (2025), bahwa terdapat pengaruh kompetensi yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Aryunita dan Dahrani (2025) pada Dinas Koperasi Kabupaten Labuan Batu Utara menegaskan pula bahwa 57,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi. Juga penelitian Setyono dan Safaria (2025) pada PNM UlaMM menjelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi maka kepuasan kerja juga semakin tinggi, maka kinerja juga semakin tinggi. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja juga akan semakin tinggi.

4. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada PT. PLN Nusa Daya Site Labuanbajo. Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan kinerja yang diajukan termasuk dalam kategori "Baik". Hal ini berarti para pegawai sudah memprioritaskan kuantitas tanpa mengabaikan kualitas, tepat waktu dan disiplin, serta bekerja sama dalam menyelesaikan pekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur *et al.*, (2020), bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui kuesioner yang diberikan kepada 50 responden dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN Nusa Daya Site Labuanbajo. Hal ini dapat diartikan, semakin meningkat budaya organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja. Demikian sebaliknya, semakin melemah budaya organisasi, maka semakin menurun kinerja. Bila dimensi dan indikator budaya

organisasi meningkat maka meningkatkan pula kinerja pegawai. Kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh budaya organisasi karena inovasi dan pengambilan risiko, fokus kerja pada hasil, kemampuan, kepatuhan, dan tanggung jawab diterapkan dengan sangat baik.

Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN Nusa Daya Site Labuanbajo esia. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja maka semakin menurunkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja oleh sebab pegawai menerapkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, memiliki tujuan bersama, dihargai, saling percaya, dan kejelasan kebijakan. Terdapat pengaruh kompetensi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN Nusa Daya Site Labuanbajo. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkatkan kinerja. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi pegawai maka semakin menurunkan kinerja. Dengan kata lain, kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh kompetensi oleh sebab pegawai memiliki kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kemampuan adaptasi, dan memiliki kepekaan terhadap bisnis.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, D. (2018). *Faktor Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional (Studi Kasus Efektivitas Kerja Pegawai)*. Penerbit Wade Group.
- Agung, A. M. L. (2020). *Kompetensi SDM di Era 4.0*. PT. Elex Media Komputindo.
- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2016). *Changing Organizational Culture: Cultural Change Work in Progress*. Routledge.
- Amirudin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Pengembangan dan Aplikasi*. Penerbit Adab.
- Aryunita, S., & Dahrani, D. (2025). The Effect of Training and Competence of Cahyati, P., Sasmita, A., & Hartono, D. (2022). *Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat*. Rumah Cemerlang Indonesia.
- Cobuild, C. (2015). *Advanced Dictionary of English*. PT. Gramedia Printing.
- Dingel, J., & Maffett, M. G. (2023). The Effect of Work Environment and Individual Characteristics on Medical Medical Employee Performance at PT Sari Tani Sumatra. *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(1), 6-14.
- Ferine, K. F. (2024). *Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia*. Selat Media Patners.
- Garret, R. L. (2025). *Happy & Work: Lingkungan Kerja Asyik, Produktivitas Naik* (K. Pramesthi (ed.)). PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghodang, H., & Hantono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS*. Penerbit Mitra Grup.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gusman, R. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Pemoderasi*. Penerbit Adab.
- Hanafiah, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Hasan, M. I. (2016). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Penerbit Ghalia.
- Hasyim, A. W., Jabid, A. W., & Priyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Hidayat, A. A. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas- Reliabilitas* (N. A. Aziz (ed.)). Health Books Publishing.
- Izzati, W. H., & Ahmadi, M. A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 1186–1196. <https://doi.org/10.62710/s9m0p218>
- Kessler, R. (2008). *Competency-Based Performance Reviews: How to Perform Employee Evaluations the Fortune 500 Way*. The Career Press.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. McGraw-Hill Education.
- Lasiyono, U., & Sulistiyawan, E. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Mega Press Nusantara.
- Lating, Z. (2022). *Dampak Kualitas Lingkungan Kerja dan Status Gizi*. PT. Nasya Expending Management.
- Leon, F. M., Suryaputri, R. V., & Purnamaningrum, T. K. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif: Manajemen, Keuangan, dan Akuntansi*. Selemba Empat.
- Marjuni, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Chakti Pustaka Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Selemba Empat.
- Metris, D., Prawatiningsih, D., Haryono, A., Widjajani, S., Khafid, A., Mardika, A. P., Oktavianti, P. R. M., Juniar, S. S., Wiratha, A., Yunia, N., Pattarani, A., Mariana, L., Rahmawati, R., Solihah, R., & Sofiyanti, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Penamuda Media.
- Mullins, J. M. (2016). *Management and Organisational Behaviour*. Pearson Education Limited.
- Napitupulu, E. L. (2023, November 14). Kompetensi Makin Dibutuhkan, Bukan Lagi Gelar Pendidikan. *Kompas.Id*.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi: Pendekatan Riset*. Penerbit Sinar Akademika Malang.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Edisi I). Penerbit Kencana.
- Novarini, N. N. A., Widyawati, S. R., & Nuari, I. G. A. Y. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Penatih Denpasar. *EMAS*, 6(2), 346–359. <https://doi.org/https://doi.org/10.36733/emas.v6i2.11323>
- Nur, F. M., Nurmawati, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Vol 8 No 4 (2026) 1697 – 1711 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i4.11358

dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Magister Manajemen Unram Vol, 9(4)*.

Nur, M. (2023). *Organisasi dan Manajemen*. Penerbit Deepublish.

Nurdin, I. (2012). *Budaya Organisasi: Konsep, Teori dan Implementasi*. Penerbit Universitas Brawijaya Press.

Permata, C. (2024). *Budaya Organisasi yang Menginspirasi: Membangun Motivasi dalam Lingkungan Kerja*. CV. Garuda Mas Sejahtera.

Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Penerbit Deepublish.

Priyatno, D. (2016). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Penerbit Andi.

Putra, I. B. U., & Supartha, W. G. (2023). *Budaya Organisasi: Teori Praktis, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Scopindo Media Pustaka.

Ramadhan, F. (2022, October 8). Hak Istirahat dan Cuti Pekerja Masih Rentan Dilanggar. *KOMPAS*.

<https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ijse.v8i2.6081>

Sudaryana, B., & Agusiady, R. H. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Deepublish.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Penerbit Alfabeta.