



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Manado

Nikita Sevanya Togas^{1*}, Jeaneta Josefin Rumerung², Edryl Henok Prasetya Ponggohong³

¹⁻³Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Manado, Indonesia

*Penulis Korespondensi: nikitatogas@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT PLN (Persero) Transmission Implementation Unit (UPT) Manado, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with a descriptive method. The study population consisted of 85 employees, with a sample of 46 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through observation and questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, normality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results showed that Work Environment, Work Motivation, and Employee Performance were generally categorized as very good. The regression equation obtained was $Y = 0.069 + 0.058X_1 + 0.945X_2$. Partially, Work Motivation had a positive and significant effect on Employee Performance ($t\text{-count} = 20.574 > t\text{-table} = 2.017$; $\text{Sig.} = 0.000$), while Work Environment did not have a significant effect ($t\text{-count} = 1.294 < t\text{-table} = 2.017$; $\text{Sig.} = 0.202$), which was presumed to be caused by multicollinearity ($VIF = 18.139$). Simultaneously, both variables had a positive and significant effect ($F\text{-count} = 4323.774 > F\text{-table} = 3.214$; $\text{Sig.} = 0.000$), with a contribution of 99.5% ($R^2 = 0.995$).*

Keywords: *Employee Performance; Linear Regression Analysis; Multicollinearity; Motivation; Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Manado, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 85 pegawai, dengan sampel sebanyak 46 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,069 + 0,058X_1 + 0,945X_2$. Secara parsial, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($t\text{ hitung} = 20,574 > t\text{ tabel } 2,017$; $\text{Sig.} = 0,000$), sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan ($t\text{ hitung} = 1,294 < t\text{ tabel } 2,017$; $\text{Sig.} = 0,202$), yang diduga disebabkan oleh multikolinearitas ($VIF = 18,139$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan ($F\text{ hitung} = 4323,774 > F\text{ tabel } 3,214$; $\text{Sig.} = 0,000$), dengan kontribusi sebesar 99,5% ($R^2 = 0,995$).

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Multikolinearitas; Regresi Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, dan sarana pendukung lainnya, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai yang menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi perhatian utama bagi setiap organisasi, baik sektor publik maupun sektor swasta.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Afandi (2021), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan tempat pegawai bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja agar dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang kerja, fasilitas kerja, pencahayaan, kebersihan, suhu udara, dan kenyamanan tempat kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, komunikasi kerja, serta suasana kerja dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman dan aman sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2022), motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat, disiplin, dan tanggung jawab. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan pegawai kurang antusias dalam bekerja sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas dan pencapaian target kerja. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, sedangkan motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas. Apabila kedua faktor tersebut terpenuhi dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Manado merupakan salah satu unit pelaksana yang memiliki peran strategis dalam menjaga keandalan sistem ketenagalistrikan dan mendukung penyediaan energi listrik bagi masyarakat. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan publik, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Manado dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, dan tepat kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, perusahaan memerlukan pegawai yang mampu bekerja secara profesional, efektif, dan efisien. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Manado, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Salah satu permasalahan yang ditemukan adalah tata letak (*layout*) ruang kerja yang belum tertata secara optimal sehingga kurang mendukung kelancaran aktivitas kerja pegawai. Penataan ruang kerja yang kurang efektif berpotensi menghambat koordinasi antar pegawai, mengurangi kenyamanan kerja, serta memengaruhi efisiensi pelaksanaan tugas. Selain itu, masih terdapat keterbatasan fasilitas kerja yang diperlukan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja yang kurang memadai dapat menghambat penyelesaian tugas secara efektif dan berdampak pada kualitas hasil kerja pegawai. Beberapa pegawai yang melakukan pekerjaan di luar jam kantor kurang mendapatkan perhatian sehingga belum mendapatkan insentif

Permasalahan lainnya berkaitan dengan lingkungan kerja nonfisik, yaitu hubungan antara pegawai dengan atasan yang pada beberapa kondisi belum terjalin secara optimal. Hubungan kerja yang kurang harmonis dapat memengaruhi komunikasi, koordinasi, dan kerja sama dalam organisasi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan, menurunkan kenyamanan kerja pegawai, serta memengaruhi semangat kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Di samping itu, motivasi kerja pegawai juga menjadi faktor yang perlu mendapat perhatian. Perbedaan tingkat motivasi yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat memengaruhi cara pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, sedangkan pegawai dengan motivasi kerja yang rendah cenderung kurang antusias dan kurang maksimal dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada pencapaian kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sabarofek (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Kaffah & Anggapradja, (2023) juga menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian Prabowo & Lesmana, (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut dilakukan pada instansi dan karakteristik organisasi yang berbeda sehingga hasilnya belum tentu sama apabila diterapkan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Manado.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Manado. Selain itu, karakteristik pekerjaan pada sektor ketenagalistrikan memiliki tingkat risiko, tanggung jawab, dan tuntutan kerja yang berbeda dibandingkan organisasi lainnya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Manado.

Apabila permasalahan lingkungan kerja dan motivasi kerja tersebut tidak mendapat perhatian yang serius, maka dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai serta menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh informasi yang akurat mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Manado dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan motivasi kerja pegawai, serta mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Manado”.

2. METODE PENELITIAN

Adapun jenis Penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel *independent*) dan variabel yang dipengaruhi (variabel *dependent*). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*). Dalam Penelitian ini data primer diperoleh langsung dari Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Manado, yaitu data hasil kuesioner terkait variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan kinerja pegawai. Data sekunder ini berupa gambaran umum instansi, seperti profil instansi laporan pencapaian target kerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Manado. Penelitian ini dilaksanakan pada PT PLN (Persero) UPT Manado yang terletak di JL. Tompakwa No. 1, Bumi Nyiur, Kec. Wanea, Kota Manado. Waktu Penelitian dirancang selama 4 (Empat) bulan terhitung mulai dari bulan Agustus tahun 2025 sampai bulan November Tahun 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 85 orang. Hasil tersebut dibulatkan menjadi 46 responden. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian ini adalah 46 pegawai. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis instrumen jawaban responden, pengukuran validitas dan realibilitas, analisis korelasi, regresi linear berganda, pengujian hipotesis, koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif.

Variabel	N	Mean	Median	Modus	Std. Dev	Min	Max
Lingkungan Kerja (X1)	46	65.57	66	70	5.014	58	73
Motivasi Kerja (X2)	46	69.22	69	74	4.912	62	75
Kinerja Pegawai (Y)	46	69.3	69	74	4.939	62	75

Rata-rata total skor Lingkungan Kerja (X1) sebesar 65.57, Motivasi Kerja (X2) sebesar 69.22, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 69.3, dari rentang skor 15-75. Standar deviasi yang relatif kecil pada ketiganya menunjukkan jawaban responden cenderung seragam dan mengelompok pada skor tinggi.

Kategorisasi dihitung dari rata-rata skor per item (total skor dibagi 15), dikelompokkan ke 4 kategori: 1,00-1,99 Kurang Baik, 2,00-2,99 Cukup Baik, 3,00-3,99 Baik, 4,00-5,00 Sangat Baik.

Pada Lingkungan Kerja (X1), 39 dari 46 responden (84.8%) berada pada kategori Sangat Baik, sisanya 7 pada kategori Baik. Pada Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), seluruh 46 responden (100%) berada pada kategori Sangat Baik menunjukkan persepsi yang sangat positif dan seragam terhadap kedua variabel tersebut.

Uji validitas menghitung korelasi Pearson (r hitung) antara skor tiap item dengan skor total variabelnya. Item VALID apabila r hitung $> r$ tabel dan $\text{Sig.} < 0,05$. Untuk $n = 46$, $df = 44$, $\alpha = 5\%$ (dua sisi): r tabel = 0.291. Terdapat 1 item TIDAK VALID pada variabel Lingkungan Kerja (X1): x1.2 ("Akses mobilitas dalam bekerja mudah dilakukan") dengan r hitung = 0.242 $< r$ tabel (0.291), $\text{Sig.} = 0.105 > 0,05$. Rekomendasi: item-item ini sebaiknya direvisi redaksinya atau dikeluarkan sebelum data digunakan pada analisis lanjutan.

Terdapat 1 item TIDAK VALID pada variabel Motivasi Kerja (X2): x2.13 ("Mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan") karena seluruh responden menjawab identik sehingga variansnya nol dan korelasi tidak dapat dihitung. Rekomendasi: item-item ini sebaiknya direvisi redaksinya atau dikeluarkan sebelum data digunakan pada analisis lanjutan. Terdapat 1 item TIDAK VALID pada variabel Kinerja Pegawai (Y): y.13 ("Memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan") dengan r hitung = 0.070 $< r$ tabel (0.291), $\text{Sig.} = 0.642 > 0,05$. Rekomendasi: item-item ini sebaiknya direvisi redaksinya atau dikeluarkan sebelum data digunakan pada analisis lanjutan.

Tabel 2. Uji Reabilitas.

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kategori
Lingkungan Kerja (X1)	15	0.911	Sangat Reliabel (<i>Excellent</i>)
Motivasi Kerja (X2)	15	0.921	Sangat Reliabel (<i>Excellent</i>)
Kinerja Pegawai (Y)	15	0.922	Sangat Reliabel (<i>Excellent</i>)

Ketiga variabel ($X1=0.911$, $X2=0.921$, $Y=0.922$) SANGAT RELIABEL meski ada item individual yang lemah secara validitas.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

N	Kolmogorov-Smirnov D	Asymp. Sig. (2-tailed)
46	0.377	0.000

Nilai $\text{Sig.} = 0.000 < 0,05$, sehingga H_0 (data berdistribusi normal) DITOLAK — *residual* TIDAK berdistribusi normal.

Penyebab: distribusi *residual* menunjukkan skewness dan kurtosis yang sangat tinggi. Hal ini terjadi karena Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki korelasi yang sangat kuat ($r = 0.997$), sehingga sebagian besar *residual* mendekati nol (model hampir sempurna memprediksi Y dari X2), namun sejumlah kecil responden memiliki selisih (*residual*) yang jauh lebih besar dari yang lain. Ketimpangan sebaran seperti ini membuat distribusi *residual* menjadi sangat menceng (tidak normal) meskipun modelnya secara umum cocok. Implikasi: hasil uji t dan uji F pada Bagian 8 tetap dapat diinterpretasikan sebagai

indikasi awal, namun idealnya perlu ditindaklanjuti dengan mengecek data outlier/pencilan atau mempertimbangkan transformasi data sebelum kesimpulan akhir diambil.

Analisis Korelasi (Sederhana & Berganda)

Tabel 4. Analisis Korelasi.

Pasangan Variabel	r	Sig.	Kekuatan	Arah
Lingkungan Kerja (X1) — Kinerja Pegawai (Y)	0.973	0.000	Sangat Kuat	Positif
Motivasi Kerja (X2) — Kinerja Pegawai (Y)	0.997	0.000	Sangat Kuat	Positif
Lingkungan Kerja (X1) — Motivasi Kerja (X2)	0.972	0.000	Sangat Kuat	Positif

Ketiga pasangan variabel menunjukkan korelasi Sangat Kuat dan signifikan (Sig. = 0,000). Yang perlu diperhatikan: korelasi antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sendiri sangat tinggi ($r = 0.972$) ini menjadi indikasi awal adanya multikolinearitas antar variabel bebas, yang dibahas lebih lanjut pada Bagian 8. Nilai korelasi berganda (R) antara X1, X2 secara bersama-sama dengan Y adalah 0.998 (lihat Model Summary Bagian 7), menunjukkan hubungan yang sangat kuat.

Regresi Linear Berganda (X1, X2 → Y)

Tabel 5. Model Summary.

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.998	0.995	0.995	0.355

Tabel 6. ANOVA.

Model	df	F	Sig.
Regression	2	4323.774	0.000
Residual	43	-	-
Total	45	-	-

Tabel 7. Coefficients.

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.069	0.761	-	0.09	0.929
Lingkungan Kerja (X1)	0.058	0.045	0.059	1.294	0.202
Motivasi Kerja (X2)	0.945	0.046	0.94	20.574	0.000

Persamaan regresi yang terbentuk: $Y = 0.069 + 0.058 \cdot X1 + 0.945 \cdot X2$. Artinya, jika Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja bernilai 0, maka Kinerja Pegawai diprediksi sebesar 0.069. Setiap kenaikan 1 poin skor Lingkungan Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.058 poin (dengan asumsi X2 tetap), dan setiap kenaikan 1 poin skor Motivasi Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.945 poin (dengan asumsi

X1 tetap). Terlihat bahwa pengaruh X2 jauh lebih besar dan dominan dibanding X1 hal ini konsisten dengan korelasi X2-Y ($r=0.997$) yang jauh lebih kuat dibanding korelasi X1-Y.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T.

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1.294	2.017	0.202	Tidak Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	20.574	2.017	0.000	Berpengaruh Signifikan

Lingkungan Kerja (X1): $t \text{ hitung} = 1.294 < t \text{ tabel} (2.017)$, $\text{Sig.} = 0.202 > 0,05 \rightarrow H1$ DITOLAK. Secara parsial, Lingkungan Kerja TIDAK berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada model ini. Perlu dicatat, hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh multikolinearitas yang tinggi antara X1 dan X2 (dibahas di Bagian 9) ketika dua variabel bebas sangat berkorelasi satu sama lain, pengaruh salah satunya (di sini X1) dapat "tertutupi" secara statistik oleh variabel yang lain (X2), meskipun X1 sendiri berkorelasi kuat dengan Y ($r=0.973$ pada Bagian 6). Motivasi Kerja (X2): $t \text{ hitung} = 20.574 > t \text{ tabel} (2.017)$, $\text{Sig.} = 0.000 < 0,05 \rightarrow H2$ DITERIMA. Secara parsial, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F.

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
4323.774	3.214	0.000	Berpengaruh Signifikan Simultan

F hitung = 4323.774 jauh lebih besar dari F tabel (3.214), dengan $\text{Sig.} = 0.000 < 0,05 \rightarrow H3$ DITERIMA. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara BERSAMA-SAMA (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikonearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.055	18.139	TERJADI MULTIKOLINEARITAS
Motivasi Kerja (X2)	0.055	18.139	TERJADI MULTIKOLINEARITAS

Nilai *Tolerance* kedua variabel = 0.055 (jauh di bawah 0,10) dan $VIF = 18.139$ (jauh di atas ambang batas 10) $\rightarrow$ TERJADI MULTIKOLINEARITAS YANG SERIUS antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Penyebabnya terlihat jelas pada Bagian 6: korelasi

antara X1 dan X2 sangat tinggi ($r = 0.972$), yang berarti kedua variabel ini bergerak hampir bersamaan pada data 46 responden ini ketika X1 tinggi, X2 juga cenderung tinggi, hampir selalu. Ini membuat model regresi kesulitan membedakan kontribusi unik masing-masing variabel terhadap Y, dan merupakan alasan utama mengapa X1 menjadi tidak signifikan secara parsial pada Bagian 8, meskipun secara korelasi sederhana X1 juga berkorelasi kuat dengan Y. Rekomendasi: pertimbangkan untuk memeriksa kembali kemiripan item-item kuesioner X1 dan X2 (kemungkinan responden menjawab dengan pola serupa pada kedua kuesioner), memperbesar variasi sampel, atau menggunakan salah satu variabel saja / menggabungkan keduanya bila secara konseptual tumpang tindih.

Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.077	2.053	0.046	TERJADI HETEROSKEDASTISITAS
Motivasi Kerja (X2)	-0.071	-1.852	0.071	TIDAK ADA HETEROSKEDASTISITAS

Untuk Lingkungan Kerja (X1): Sig. = 0.046 < 0,05 → TERJADI HETEROSKEDASTISITAS pada variabel ini, artinya besarnya kesalahan prediksi (*residual*) model cenderung berubah-ubah tergantung nilai X1 (varians error tidak konstan). Untuk Motivasi Kerja (X2): Sig. = 0.071 > 0,05 → TIDAK ADA HETEROSKEDASTISITAS pada variabel ini (meskipun nilainya cukup dekat dengan ambang 0,05, sehingga tetap perlu diwaspadai). Heteroskedastisitas pada X1 kemungkinan besar juga terkait dengan masalah multikolinearitas dan non-normalitas *residual* yang telah dibahas sebelumnya — ketiganya saling berkaitan karena bersumber dari pola data yang sama (korelasi sangat tinggi antar X1, X2, dan Y dengan beberapa titik data yang menyimpang).

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 12. Hasil Uji Determinasi.

R	R Square	Adjusted R Square
0.998	0.995	0.995

Nilai R Square sebesar 0.995 (99.5%) menunjukkan bahwa 99.5% variasi Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan sisanya 0.5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai R^2 yang sangat tinggi ini sejalan dengan temuan pada Bagian 6 bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki korelasi yang hampir sempurna dengan Kinerja Pegawai ($r=0.997$), sehingga model regresi ini sangat baik dalam memprediksi Y secara matematis namun mengingat adanya masalah

multikolinearitas dan non-normalitas *residual*, R^2 yang sangat tinggi ini perlu diinterpretasikan secara hati-hati dan bukan semata-mata bukti bahwa kedua variabel bebas independen memiliki kontribusi yang jelas terpisah.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Manado terhadap 46 responden, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Manado secara umum dipersepsikan sudah sangat baik oleh pegawai, dengan mayoritas responden (39 dari 46 orang atau 84,8%) menilai lingkungan kerja berada pada kategori Sangat Baik dan sisanya pada kategori Baik. Motivasi Kerja pegawai berada pada kategori Sangat Baik, di mana seluruh responden (100%) menilai motivasi kerja mereka sudah sangat baik. Kinerja Pegawai berada pada kategori Sangat Baik, di mana seluruh responden (100%) menilai kinerja mereka sudah sangat baik. Secara parsial, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($t_{hitung} = 1,294 < t_{tabel} 2,017$; $Sig. = 0,202 > 0,05$), sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Kondisi ini diduga disebabkan oleh tingginya korelasi (multikolinearitas) antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja ($VIF = 18,139$), sehingga pengaruh Lingkungan Kerja secara statistik tertutupi oleh pengaruh Motivasi Kerja, meskipun keduanya sama-sama berkorelasi kuat dengan Kinerja Pegawai. Secara parsial, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($t_{hitung} = 20,574 > t_{tabel} 2,017$; $Sig. = 0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($F_{hitung} = 4323,774 > F_{tabel} 3,214$; $Sig. = 0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Kedua variabel bebas ini secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 99,5% ($R^2 = 0,995$) terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 0,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Anonim. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Perkebunan Nusantara XIV). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1). <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i1.1081>
- Anonim. (2024a). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 227–240. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i1.953>
- Anonim. (2024b). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(2). <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.5106>
- Anonim. (2024c). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi. *Jurnal Aliansi*. Universitas Insan Budi Utomo.
- Anonim. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Advances in Management & Financial Reporting*.
- Arikunto, S. (2023). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Ayuningtyas, E. A., & Noviana, U. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *KENTAL: Jurnal Kewirausahaan dan Bisnis Digital*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>
- Dessler, G. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Hernaeny, U. (2021). *Pengantar statistika*. Media Sains Indonesia. <https://doi.org/10.29122/jai.v12i2.4359>
- Ibrahim, I., Tamrin, U., & Aini, N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 4(4), 569–576. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v4i4.3741>
- Jannah, M. (2021). *Konsep dasar uji validitas dan reliabilitas*. Pustaka Almaida. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Kaffah, A. A., & Anggapradja, I. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Daerah. *JlIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 2957–2962. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1981>
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Mardalis. (2014). *Metode penelitian: Suatu pendekatan proposal*. Bumi Aksara.
- Maryani, M., Firman, A., & Rakhman, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 4(1), 68–82. <https://doi.org/10.37476/massaro.v4i1.2746>
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)* (Edisi 18). Salemba Empat.
- Sabarofek, M. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Manokwari. *Cakrawala: Management Business Journal*, 5(1).
- Santoso, B., & Prasetyo, I. D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Septianawati, D., dkk. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada generasi milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara*, 2(4). <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i4.976>
- Sugiarto. (2002). *Teknik sampling*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian sumber daya manusia: Teori, kuesioner, dan analisis data*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wiratna, S. (2012). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Pustaka Baru Press.