



# Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PLTD di PT. PuncakJaya Power, Timika-Papua Tengah

Daniel Picarima<sup>1</sup>, Baharuddin<sup>2</sup>, Hendrik Gunadi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Indonesia

 [dannypicarima76@gmail.com](mailto:dannypicarima76@gmail.com)

Submitted : 12-12-2024

Revised : 08-01-2025

Accepted : 18-01-2025

## How to cite:

Picarima, D, Baharuddin, B. & Gunadi, H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PLTD di PT. PuncakJaya Power, Timika-Papua Tengah. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 6(1), 1-12.

<https://doi.org/10.52682/mk.v6i1.10841>

Copyright 2025 by authors

Licensed by Commons Attribution International

License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama pada perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangkitan tenaga listrik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kualitas kinerja karyawan pada Pembangkit Listrik Tenaga Diesel PT Puncakjaya Power di Timika, Papua Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Variabel penelitian meliputi tiga variabel independen yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi, dan satu variabel dependen yaitu kualitas kinerja karyawan. Adapun analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Namun, secara parsial, hanya budaya organisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Implikasi dari penelitian ini adalah manajemen perusahaan disarankan untuk mengembangkan budaya organisasi yang positif, relevan, dan mendukung kinerja, sekaligus meningkatkan strategi motivasi dan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih efektif.

Katakunci: budaya organisasi; gaya kepemimpinan; kualitas kinerja; motivasi kerja

## ABSTRACT

Employee performance is one of the key factors in determining the success of an organization, especially in companies engaged in the field of power generation. This study aims to analyze the effect of work motivation, leadership style, and organizational culture on the quality of employee performance at the Diesel Power Plant of PT Puncakjaya Power in Timika, Central Papua. The research method used is a quantitative method, with a method of collecting data through a questionnaire. The research variables include three independent variables, namely work motivation, leadership style, and organizational culture, and one dependent variable, namely the quality of employee performance. The data analysis was carried out using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, and F-tests. The results of the study showed that simultaneously, work motivation,

*leadership style, and organizational culture had a significant effect on the quality of employee performance. However, partially, only organizational culture had a significant effect on the quality of employee performance, while work motivation and leadership style did not show a significant effect. This study implies that company management is advised to develop a positive, relevant, and performance-supporting organizational culture, while improving motivation strategies and implementing more effective leadership styles.*

*Keywords: employee performance; leadership style; organization culture; work motivation*

## 1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia kompeten dan berkualitas pasti akan mendapatkan kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kendatipun telah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tetapi tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap organisasi akan jauh dari harapan. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik sehingga visi dan misi dapat tercapai.

Kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor (Widyastuti & Prasetyo, 2022). Sejumlah investigasi dalam berbagai literatur telah menyiratkan temuan tersebut. Kompetensi SDM dan lingkungan kerja merupakan faktor internal yang dapat mengubah positivisme dalam kerja karyawan (Suhardi et al., 2022). Faktor lainnya dalam lingkungan kantor yang diyakini mampu mempengaruhi kinerja adalah tata letak (Paoki, 2022). Dalam penelitian saat ini, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi diyakini memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal yang mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu. Ketika karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, mereka cenderung bekerja lebih giat dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Penelitian sebelumnya telah menginvestigasi kemampuan motivasi sebagai konstruk yang dapat mempengaruhi minat berwirausaha (Mulyanto et al., 2024).

Gaya kepemimpinan juga memainkan peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, membimbing, serta memberikan dukungan kepada karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja secara optimal. Kepemimpinan yang buruk, di sisi lain, dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dalam riset yang dilakukan oleh Moningkey et al., (2022).

Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan, akan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif dapat menjadi penghambat bagi karyawan dalam mencapai potensi maksimal mereka. Widayanto et al., (2022) menvalidasi temuan mereka yang menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

---

Pembangkit listrik merupakan salah satu sektor industri yang memegang peranan penting dalam mendukung perkembangan ekonomi suatu negara. Keberhasilan operasi pembangkit listrik sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. Puncakjaya Power (PT. PJP) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan yang berkedudukan di Timika - Papua Tengah yang menyediakan layanan operasi dan pemeliharaan fasilitas pembangkit listrik, yang memasok listrik secara kontinyu dan berkualitas untuk operasi pertambangan PT. Freeport Indonesia. Untuk Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama pada perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangkitan tenaga listrik, seperti Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD). Mengingat peran penting yang dimainkan oleh PLTD dalam penyediaan energi listrik, kinerja karyawan sangat berpengaruh pada efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, terlihat bahwa waktu penyelesaian pekerjaan sering kali bervariasi dan tidak sesuai dengan timeline yang telah ditetapkan. Selain itu, kualitas hasil pekerjaan belum mencapai standar maksimal. Komunikasi antara atasan dan bawahan tampak kaku, serta kurangnya inisiatif untuk berinovasi di kalangan karyawan. Banyak karyawan yang berprinsip bahwa yang penting adalah melaksanakan kewajiban sesuai tugas yang diberikan, tanpa memperhatikan aspek pengembangan atau inovasi. Kondisi ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian guna mengidentifikasi penyebab utama permasalahan tersebut. Dengan mempertimbangkan perubahan dalam motivasi kerja, pergantian gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kualitas kinerja karyawan PLTD di PT. PJP.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### 2.1. Kualitas Kinerja Karyawan

Defenisi kinerja karyawan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000; 67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (Mangkunegara, 2000, 67) yang merumuskan bahwa:

*Human performance = Ability + Motivation*

*Motivation = Attitude + Situation*

*Ability = Knowledge + Skill*

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Indikator kinerja karyawan pada penelitian ini adalah 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektifitas, 5. Kemandirian.

## 2.2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun dapat disimpulkan dari sikap dan perilaku yang nampak dan ditampilkan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Teori motivasi tentang kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow dalam A.A Prabu Mangkunegara (2019; 63), mengungkapkan kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Indikator penilaian motivasi pada penelitian ini adalah dari hirarki kebutuhan manusia yaitu: 1. Kebutuhan fisiologi, 2. Kebutuhan rasa aman, 3. Kebutuhan sosial, 4. Kebutuhan akan harga diri, 5. Kebutuhan mengaktualisasi diri.

Motivasi merupakan dorongan baik dari internal maupun eksternal yang dapat mengubah perspektif seseorang dalam usahanya mencapai tujuan. Dalam hubungannya dengan kualitas kinerja, motivasi merupakan faktor yang secara positif mendorong seseorang meningkatkan kualitas kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto et al (2022), motivasi meningkatkan determinasi seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu:

*H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan pada PLTD PT. PJP di Timika – Papua Tengah.*

## 2.3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2018; 364), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin. Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan ahli mendasarkan pada asumsi bahwa pola perilaku tertentu pemimpin dalam mempengaruhi bawahan ikut menentukan efektivitas dalam memimpin.

Ada tiga tipe gaya kepemimpinan menurut Melayu Hasibuan (2020; 170) yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif. Beberapa gaya kepemimpinan mungkin cocok untuk diterapkan pada organisasi di perusahaan tertentu, namun tidak efektif untuk diterapkan di perusahaan lainnya. Indikator penilaian gaya kepemimpinan pada penelitian ini yaitu: 1. Gaya menyuruh, 2. Gaya berpartisipasi, 3. Gaya mendelegasi.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Moningkey et al., (2022), gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini kemudian diperkuat oleh studi yang dikembangkan oleh Risky Nur Huda et al., (2019) yang menemukan hal yang sama. Capaian konsensus mengenai kedua konstruk ini perlu dipastikan dalam penelitian saat ini dengan mengangkat hipotesis yang sama melalui riset pada karyawan sektor energi yang selama ini belum pernah diteliti. Untuk mengatasi urgensi tersebut, maka:

*H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan pada PLTD PT. PJP di Timika – Papua Tengah.*

---

## 2.4. Budaya Organisasi

Berdasarkan pendapat para ahli diungkapkan bahwa budaya organisasi adalah nilai yang ditanamkan pada seluruh lini organisasi yang berisi tentang pola keyakinan, harapan, kepercayaan dan norma dalam bertindak di suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki kontribusi menentukan dalam membentuk perilaku karyawan. Sikap dan nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun karyawan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini.

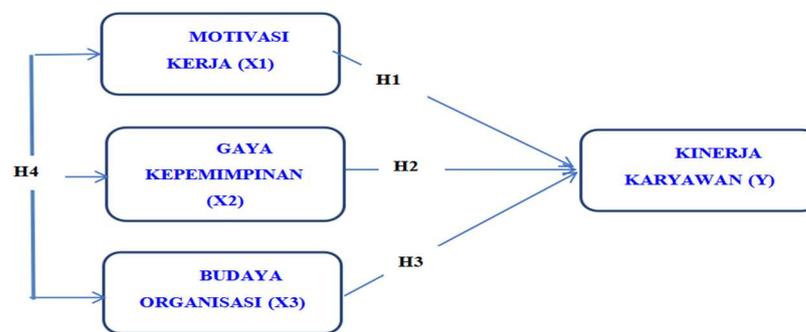
Budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif dari anggota organisasi terhadap nilai inovasi, toleransi risiko, tekanan terhadap tim, dan dukungan orang. Indikator penilaian budaya organisasi pada penelitian ini yaitu: 1. Inovasi dan pengambilan risiko, 2. Perhatian ke rincian, 3. Orientasi hasil, 4. Orientasi orang, 5. Orientasi tim, 6. Keagresifan, 7. Kemantapan.

Budaya organisasi menjadi faktor pemicu anggota organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam riset yang dikembangkan oleh Widayanto et al., (2022), budaya organisasi menjadi faktor utama peningkatan kinerja karyawan selain lingkungan kerja. Temuan yang sama ditunjukkan dalam riset lainnya yang menginvestigasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan (Londa & Pandowo, 2021).

*H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan pada PLTD PT. PJP di Timika - Papua Tengah.*

*H4: Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan pada PLTD PT.PJP di Timika - Papua Tengah.*

## 2.5 Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

## 3. METODE Riset

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2022: 80). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PLTD pada PT. Puncakjaya Power, Timika-

Papua Tengah yang berjumlah 90 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2022: 81). Penentuan minimal jumlah sampel dengan menggunakan rumus Yamane (Sugiyono & Setiyawami, 2021: 194), maka diperoleh jumlah sampel adalah 74 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Simple Random Sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2022: 82). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diambil dari literatur, laporan perusahaan, dan sumber-sumber lainnya yang relevan. Kuesioner dipilih sebagai alat pengumpul data utama karena lebih efisien waktu, tenaga dan biaya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2022: 142).

Teknik analisa data yang dilakukan dengan SPSS 27 pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas) dan uji t dan uji F serta uji koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Data Responden

Populasi penelitian ini adalah pekerja yang bertugas di PT. PuncakJaya Power, Timika, Papua Tengah. Sebanyak 74 orang di rekrut sebagai responden dengan klasifikasi sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Responden**

| <b>Karakteristik</b> | <b>Kategori</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|----------------------|-----------------|------------------|-------------------|
| Usia                 | < 30 Tahun      | 13               | 17.57             |
|                      | 31-40 Tahun     | 42               | 56.76             |
|                      | 41-50 Tahun     | 13               | 17.57             |
|                      | > 50 Tahun      | 6                | 08.11             |
| Jenis Kelamin        | Laki-laki       | 73               | 99.0              |
|                      | Perempuan       | 1                | 01.0              |
| Pendidikan           | SMA/SMK         | 30               | 40.54             |
|                      | D3              | 16               | 21.62             |
|                      | S1              | 28               | 37.84             |
| Masa Kerja           | < 10 Tahun      | 55               | 74.32             |
|                      | 10-20 Tahun     | 13               | 17.57             |
|                      | > 20 Tahun      | 6                | 8.11              |

*Sumber:* Data diolah, (2024)

Tabel di atas menunjukkan data responden dengan rentang usia terbesar berada di 31 - 40 tahun (56.76%), jenis kelamin pengguna terbanyak adalah laki-laki (99%), berbanding jauh dengan responden wanita. Hal ini dianggap wajar karena sektor ini

---

memang jarang ditemukan pekerja wanita. Sementara itu, sebagian besar dari responden merupakan lulusan SMA/SMK (40.54%) dan S1 (37.84%). Responden umumnya memiliki masa kerja dibawah 10 tahun (74.32%).

#### 4.2. Uji Instrumen

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

**Tabel 2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

| Variabel          | Indikator | rhitung | Cronbach Alpha |
|-------------------|-----------|---------|----------------|
| Motivasi Kerja    | X1.1      | .543    | .762           |
|                   | X1.2      | .592    |                |
|                   | X1.3      | .442    |                |
|                   | X1.4      | .427    |                |
|                   | X1.5      | .508    |                |
|                   | X1.6      | .653    |                |
|                   | X1.7      | .524    |                |
|                   | X1.8      | .635    |                |
|                   | X1.9      | .715    |                |
|                   | X1.10     | .623    |                |
| Gaya Kepemimpinan | X2.1      | .600    | .797           |
|                   | X2.2      | .793    |                |
|                   | X2.3      | .606    |                |
|                   | X2.4      | .785    |                |
|                   | X2.5      | .766    |                |
|                   | X2.6      | .826    |                |
|                   | X2.7      | .231    |                |
| Budaya Organisasi | X3.1      | .614    | .817           |
|                   | X3.2      | .411    |                |
|                   | X3.3      | .359    |                |
|                   | X3.4      | .520    |                |
|                   | X3.5      | .760    |                |
|                   | X3.6      | .663    |                |
|                   | X3.7      | .233    |                |
|                   | X3.8      | .498    |                |
|                   | X3.9      | .718    |                |
|                   | X3.10     | .561    |                |
|                   | X3.11     | .665    |                |
|                   | X3.12     | .817    |                |
|                   | X3.13     | .559    |                |
|                   | X3.14     | .521    |                |
| Kualitas Kinerja  | Y1        | .629    | .872           |
|                   | Y2        | .826    |                |
|                   | Y3        | .703    |                |

|    |      |
|----|------|
| Y4 | .764 |
| Y5 | .768 |
| Y6 | .701 |
| Y7 | .599 |
| Y8 | .711 |
| Y9 | .583 |

Sumber: Data diolah, (2024)

Hasil uji validitas menunjukkan semua pernyataan memenuhi syarat validitas dimana  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,2287). Demikian hasil uji reliabilitas semua pernyataan memenuhi syarat reliabel dimana nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel (0.762, 0.797, 0.817, 0.872) berada di atas 0.07.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

| Pengujian         |                | Hasil | Keterangan             |
|-------------------|----------------|-------|------------------------|
| Normalitas        |                | .071  | Normal                 |
| Multikolinearitas | Motivasi Kerja | 2.209 | Non-multikoloniearitas |
|                   | Gaya           | 2.039 | Non-multikoloniearitas |
|                   | Kepemimpinan   | 1.737 | Non-multikoloniearitas |
| Budaya Organisasi |                |       |                        |
| Heterokedasitis   | Motivasi Kerja | .098  | Non-heterokedasitis    |
|                   | Gaya           | .587  | Non-heterokedasitis    |
|                   | Kepemimpinan   | .163  | Non-heterokedasitis    |
| Budaya Organisasi |                |       |                        |

Sumber: hasil olahan data (2025)

Uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* menghasilkan *asympt. sig. (2-tailed)* sebesar 0,071, dimana lebih besar dari 0.05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan data yang digunakan dalam riset saat ini terdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki nilai VIF untuk masing-masing variabel sebesar 2.209; 2.039 dan 1.737 yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel sebesar 0.453; 0.490 dan 0.576 yang lebih besar dari 0.01, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada setiap data yang mewakili konstruk yang digunakan dalam riset saat ini.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki nilai signifikansi 0.098; 0.587 dan 0.163 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang digunakan dalam penelitian saat ini.

Tabel 4. Uji Hipotesis

| Variabel          | t     | Sig  |
|-------------------|-------|------|
| Motivasi Kerja    | -.541 | .590 |
| Gaya Kepemimpinan | .007  | .994 |
| Budaya Organisasi | 3.955 | .001 |

F = 7.562  
R = .498  
R<sup>2</sup> = .245

Sumber: hasil olahan data (2025)

Dari hasil pengujian SPSS pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pada variabel Motivasi Kerja (X1), nilai  $t_{hitung}$  (-0.541) dengan Sig. (0,590), sedangkan  $t_{tabel}$  (1.9944),  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , hal ini berarti Motivasi Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Kinerja (Y).

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2), nilai  $t_{hitung}$  (0.007) dengan Sig. (0,994), sedangkan  $t_{tabel}$  (1.9944),  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , hal ini berarti Gaya Kepemimpinan (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Kinerja (Y).

c. Variabel Budaya Organisasi (X3)

Pada variabel Budaya Organisasi (X3), nilai  $t_{hitung}$  (3.955) dengan Sig. (<0.001), sedangkan  $t_{tabel}$  (1.9944),  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , hal ini berarti Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Kinerja (Y).

Dari hasil pengujian SPSS pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (7.562) dan Sig. (< 0.001). Dengan demikian maka disimpulkan bahwa ketiga variabel independen (X1, X2 dan X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil pengujian SPSS yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memiliki hubungan yang sedang antara variabel independen dan dependen, dengan kontribusi sebesar 24,5% terhadap variasi dalam Kualitas Kinerja (Y). Namun, ada 75,5% variasi lain yang dipengaruhi oleh faktor di luar model ini.

### 4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis di atas maka dapat diinterpretasikan paparan peneliti untuk menjawab tujuan dalam penelitian ini.

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi  $0.590 > 0.05$  dan nilai  $t_{hitung}$   $-0.541 < t_{tabel}$  1.9944, dengan demikian disimpulkan bahwa secara parsial, Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kinerja (Y) pada karyawan PLTD di PT. PJP. Maka, hipotesis (H1) ditolak, yang berarti bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak signifikan untuk mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risky Nur Adha et al., (2019) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang menyimpulkan

bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dari karyawan hampir merata dan homogen.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi  $0.997 > 0.05$  dan nilai t-hitung  $0.007 < t$ -tabel 1.9944, dengan demikian disimpulkan bahwa secara parsial, Gaya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kinerja (Y) pada karyawan PLTD di PT. PJP. Maka, hipotesis (H2) ditolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rida Yanti et al., (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang cukup konsisten.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  dan nilai t-hitung  $3.955 > t$ -tabel 1.9944, dengan demikian disimpulkan bahwa secara parsial, Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja (Y) pada karyawan PLTD di PT. PJP. Maka, hipotesis (H3) diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan untuk mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Rizki & Fakhurl Rijal (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang sesuai dengan nilai dan norma yang menjadi landasan di PLTD PT PJP meningkatkan kepuasan karyawan sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan nilai F-hitung  $7.562 > F$ -tabel 2.744, dengan demikian disimpulkan bahwa secara simultan, Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kinerja (Y) pada karyawan PLTD di PT. PJP. Maka hipotesa (H4) diterima, dengan demikian kombinasi dari ketiga variabel independen ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang sesuai dengan nilai dan norma masyarakat setempat akan mampu meningkatkan motivasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinan yang akan menunjang kualitas kinerja karyawan

## **5. KESIMPULAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan PLTD di PT. Puncakjaya Power, Timika - Papua Tengah, sedangkan variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan PLTD di PT. Puncakjaya Power Timika -

---

Papua Tengah. Secara simultan variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan PLTD di PT. Puncakjaya Power, Timika - Papua Tengah.

## 5.2. Saran

### Bagi Manajemen Perusahaan

- a. Budaya Organisasi, perlu dipertahankan budaya yang sudah ada agar tetap konsisten dalam penerapan bagi karyawan sehingga dapat lebih efektif.
- b. Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan harus ditingkatkan agar dapat meningkatkan pengaruh yang lebih besar untuk kualitas kinerja karyawan.
- c. Kualitas Kinerja Karyawan yang stabil menunjukkan bahwa sistem pengelolaan kinerja berjalan baik, namun evaluasi berkelanjutan tetap diperlukan untuk menjaga stabilitas tersebut.
- d. Hal yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk merespon peningkatan kualitas kinerja karyawan, antara lain:
  - 1) Perlu evaluasi untuk program penghargaan bagi karyawan yang berprestasi seperti yang pernah dilakukan sebelumnya untuk meningkatkan motivasi kerja.
  - 2) Pimpinan di lapangan (internal divisi/section) perlu juga mendapat masukan dari karyawan senior (Staff) dalam membuat kebijakan di lapangan untuk peningkatan kualitas kinerja karyawan.

### Bagi Akademisi

Untuk penelitian selanjutnya, dengan melihat koefisien determinasi sebesar 24,5% maka peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian lebih luas pada berbagai variabel baik internal maupun eksternal seperti kompetensi karyawan, kedisiplinan, masa kerja, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja serta kemajuan teknologi.

## REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Gaya Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Humairoh, & Permatasari, B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(1), 40-46.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi 9. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moningkey, R., Bogar, W., & Hermanto, B. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Hubungannya dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan

- Catatan Sipil. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.  
<https://doi.org/10.53682/mk.v1i1.467>
- Mulyanto, M., Krisnanda, K., Suroso, I., & Septanti, A. L. (2024). Pengaruh Pengetahuan, Motivasi, E-Commerce, dan Media Sosial Terhadap Minat Berwirausaha Kearifan Lokal Pada Generasi Z. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 95-110.  
<https://doi.org/10.53682/mk.v5i1.9217>
- Onmau, S. A., Hermayanti, Gorang, A. F., & Peny, T. L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Di Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara, Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 980-994.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Edisi 4. Bandung: CV. Alfabeta.
- Priatna, D. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0*. Edisi 1. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 1, 593-602.
- Rizki, M. & Rijal, F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk (ULTG) Bintan. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang*, 4(1), 1-11.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Volume 2 Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Volume 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, & Setiyawami. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, D. S., Kawulur, A., & Sumampouw, J. F. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Amurang. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 75-88.  
<https://doi.org/10.53682/mk.v3i2.3924>
- Syaban, M., & Ratnaningrum, E. (2022). *Statika Penelitian*. Bandung: Informatika.
- Wibowo, F. X. (2023). *Pengolahan dan Analisa data Statistik dengan SPSS* (Vol. Edisi 1). Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Widayanto, M. T., Elly, M. I., & Rosady, E. S. R. (2022). Urgensi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 51-60. <https://doi.org/10.53682/mk.v3i1.3931>
- Widyastuti, P., & Prasetyo, A. A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19: Studi Pada PT. Cahaya Manunggal. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 61-74.  
<https://doi.org/10.53682/mk.v3i1.3963>
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feluosa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Feluosa Trimedika Indonesia). *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377-386.
-