

1768-(3)-Article Text-7248-1-15- 20220714

by Hery Purnomo

Submission date: 14-Jul-2022 09:05PM (UTC-0400)

Submission ID: 1868576788

File name: 1768-_3_-Article_Text-7248-1-15-20220714.doc (305K)

Word count: 2308

Character count: 12774

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP NGANJUK

Yusril Rochmad Widiar¹, Sugiono², Hery Purnomo³
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
64112
yusrilrochmadwidiar23@gmail.com

Tanggal Masuk : Informasi Artikel
Tanggal Revisi : Tanggal Diterima :

Abstract

Every organization will always try to improve employee performance, so as to create organizational goals. The purpose of this study was to analyze the significant effect of the variables of motivation, work environment, and organizational culture simultaneously on employee performance at the Nganjuk district environmental office. The type and approach of the research used causal comparative, with purposive sampling technique, the sample size used was 25 employees, and the data were analyzed using the classical assumption test, multiple linear regression, t test, f test, coefficient of determination using SPSS version 23 software tools. Results The research shows that there is a simultaneous significant effect of motivation, work environment, and organizational culture variables on employee performance at the Nganjuk district environmental office.

Keywords: Motivation, Environment, Culture, Organization, Performance

Abstrak

Suatu organisasi pasti selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh signifikan dari variabel motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kabupaten Nganjuk. Jenis dan pendekatan penelitian menggunakan kausal komparatif, dengan teknik *purposive sampling*, besar sampel yang dipakai sebanyak 25 karyawan, dan data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi menggunakan alat bantu *software* SPSS Versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kabupaten Nganjuk.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan, Budaya, Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Salah satu unsur dalam organisasi adalah Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang bekerja atau berkecimpung dalam organisasi. Organisasi dalam mempertahankan hidup harus memiliki ciri khas atau keunggulan sehingga dapat berbeda dengan perusahaan lain.

Organisasi akan selalu berusaha untuk mempertahankan kinerja pegawainya, sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi. Karena itu organisasi mendorong peawainya agar dapat memaksimalkan kinerjanya dengan prestasi dan mampu menciptakan situasi yang kondusif sehingga pegawai terhindar dari kejenuhan yang menyebabkan kemalasan.

Kinerja pegawai dinilai sangat penting dalam perusahaan, jika kinerja menurun maka tujuan dari perusahaan akan semakin lamban untuk dicapai. [1], kinerja merupakan hasil yang di capai kelompok maupun perorangan dalam organisasi, seusai dengan tugas serta tanggung jawab masing masing, dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi. Motivasi juga bisa dijadikan salah satu opsi dalam mencapai tujuan dalam organisasi. Dengan motivasi yang baik maka pegawai juga dapat berkembang dan memberikan kinerja terbaiknya. Menurut [2], motivasi ialah sebagai hasil atau proses yang bersifat *internal* maupun *eksternal* bagi seorang individu yang menimbulkan sikap antusiasme dalam melaksanakan kegiatan. Dengan antusiasme itu maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Lingkungan kerja adalah faktor lain diluar manusia baik fisik ataupun non fisik dalam organisasi. Antara lingkungan kerja dan pegawai terdapat hubungan yang baik. Oleh

kerena itu maka lingkungan kerja haruslah di jaga dengan baik agar pegawai dapat bekerja dengan optimal. [3] mengemukakan bahwa dalam lingkungan kerja sehat dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Permasalahan yang terjadi pada objek penelitian ini adalah dengan suasana yang nyaman namun semangat dan kinerja pegawai kurang optimal. Selain pada lingkungan kerja, budaya organisasi merupakan salah satu kekuatan sosial yang kasat mata namun dapat menggerakkan seseorang dalam melakukan aktivitas kerja. Secara tak langsung manusia dalam organisasi, apalagi mereka yang baru saja bergabung pada organisasi tersebut untuk dapat cepat beradaptasi dan diterima dilingkungannya.

METODE

Pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik penelitian menggunakan teknik kausal komparatif yang dilakukan peneliti pada Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk beralamat pada Jl. Raya Kedondong No.01, Sanggrahan Kec Bagor,Nganjuk, Jawa timur 64461. Alasan peneliti memilih objek penelitian di lokasi ini adalah untuk menemukan persoalan yang butuh diselesaikan dan sesuai dengan topik yang dibahas, yaitu hubungan antara kinerja pegawai, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Peneliti menggunakan sampel 25 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk. Instrumen penelitian ini menggunakan penyebaran angket. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis yang liputi uji parsial dan simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Variable Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 1 Berdasarkan Gender

No.	Gender	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	10	40
2.	Perempuan	15	60
Total		25	100%

Sumber: data diolah 2022

Tabel 1 menyatakan responden dengan *gender* pria = 10 atau 40% sedangkan *gender* wanita = 15 atau 60% dari seluruh jumlah responden= 25 orang. Dapat disimpulkan bahwa wanita sebagai konsumen potensial.

Tabel 2 Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi
1	20-30	2
2	31-40	15
3	40-60	3
Total		25

Sumber: data diolah 2022

Tabel 2 menunjukan responden *age* 20 – 30 years berjumlah 2 orang , *age* 31 – 40 years berjumlah 15 orang, and *age* 50-60 berjumlah 3 orang, keseluruhan responden berjumlah 25 orang.

1. Deskripsi Data Variable Penelitian

a) Variabel Y

Tabel 3 Distribusi Frekuensi (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Y.1	0	0	10	40	15	60	0	0	0	0	2,60
Y.2	0	0	0	0	4	16	1	4	20	80	4,64
Y.3	0	0	1	4	0	0	6	24	18	72	4,64
Y.4	0	0	0	0	0	0	3	12	22	88	4,88
Y.5	0	0	0	0	0	0	5	20	20	80	4,80
Y.6	0	0	0	0	0	0	3	12	22	88	4,88
KINERJA PEGAWAI											4,40

Sumber: data diolah 2022

Dari total rata-rata jawaban para responden sebesar 4,40 termasuk pada kategori baik. Hal ini berarti dari ke tiga indikator pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa responden setuju.

b) Variable (X1)

Tabel 4 Distribusi Frekuensi (X1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X1.1	0	0	0	0	0	0	6	24	19	76	4,76
X1.2	0	0	0	0	0	0	6	24	19	76	4,76
X1.3	0	0	0	0	0	0	3	12	22	88	4,88
X1.4	0	0	0	0	0	0	7	28	18	72	4,72
X1.5	0	0	0	0	0	0	12	48	13	52	4,52
X1.6	0	0	0	0	0	0	6	24	19	76	4,76
X1.7	0	0	0	0	3	12	4	16	18	72	4,6
X1.8	0	0	0	0	0	0	6	24	19	76	4,76
MOTIVASI											4,72

Sumber: spss 23

Dilihat dari total rata-rata jawaban para responden sebesar 4,72 termasuk pada kategori baik. Hal ini berarti dari ke empat indikator pada variabel motivasi menunjukkan bahwa responden setuju pernyataan tersebut.

c) Variable (X2)

Tabel 5 Distribusi Frekuensi (X2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X2.1	0	0	0	0	3	12	2	8	20	80	4,68
X2.2	0	0	4	16	18	72	0	0	3	12	3,08
X2.3	0	0	20	80	5	20	0	0	0	0	2,20
X2.4	0	0	0	0	0	0	5	20	20	80	4,80
X2.5	0	0	1	4	12	48	10	40	2	8	3,52
X2.6	0	0	2	8	19	76	2	8	2	8	3,16
X2.7	0	0	4	16	3	12	15	6	3	12	3,68
X2.8	0	0	20	80	5	20	0	0	0	0	2,20
LINGKUNGAN KERJA											3,41

Sumber: Data diolah 2022

Dari total rata-rata jawaban para responden sebesar 3,68 termasuk pada kategori baik. Hal ini berarti dari ke tiga indikator pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa responden setuju akan periklanan, penjualan lingkungan kerja, lingkungan kerja penjualan memiliki peran terhadap kinerja pegawai.

d) Variable (X3)

Tabel 6 Distribusi Frekuensi (X3)

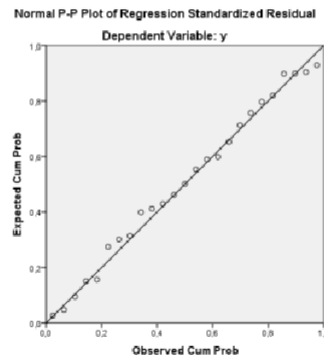
Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X3.1	0	0	0	0	0	0	4	16	21	84	4,84
X3.2	1	4	0	0	0	0	6	24	18	72	4,60
X3.3	3	12	0	0	0	0	6	24	16	64	4,28
X3.4	0	0	0	0	0	0	5	20	20	80	4,80
X3.5	0	0	10	40	3	14	1	4	0	0	2,64
X3.6	1	4	0	0	4	16	2	8	18	72	4,44
BUDAYA ORGANISASI											4,26

Sumber: Data diolah 2022

Dari total rata-rata jawaban para responden sebesar 4,26 termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti ke empat indikator pada variabel promosi menunjukkan bahwa responden setuju akan periklanan, publisitas, promosi penjualan, penjualan personal. memiliki peran dalam mengidentifikasi keputusan pembelian.

B. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Uji Normalitas

Gambar 1

Sumber: Hasil SPSS v. 25

Pada gambar 1 menyatakan data menyebar disekitar *line* diagonal atau garis miring serta mengikuti *line* diagonal. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model ini memiliki variabel normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

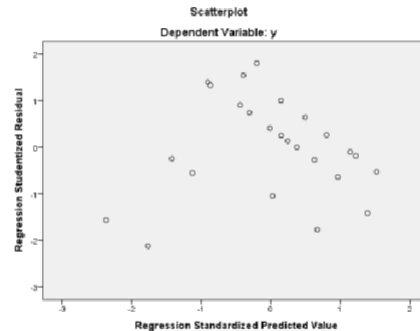
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL_X1	,887	1,127
	TOTAL_X2	,885	1,130
	TOTAL_X3	,994	1,006

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil SPSS V. 25

Tabel ini menyatakan regresi yang sempurna seharusnya tidak terjadi sebab-akibat antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Dapat dilihat bahwa variabel kualitas produk, harga, dan promosi memiliki nilai tolerance 0,887;0,885;0,994 yang > 0,10 dan VIF 1,127;1,130;1,006 < 10,00. Berdasarkan nilai tersebut tidak terjadi masalah multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas



Gambar 2
Grafik Scatterplot
Sumber: Hasil SPSS V. 25

Gambar 2 menyatakan bahwa tidak memiliki pola yang jelas pada gambar scatterplots, dan titik-titik pada model ini menyebar diatas serta di bawah angka nol dan sumbu Y, maka disimpulkan tidak ada permasalahan pada heteroskedastitas

C. Analisis Linear Berganda

Tabel 8
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,443	7,348		
	TOTAL_X1	,193	,228	,887	1,127
	TOTAL_X2	,253	,386	,885	1,130
	TOTAL_X3	,572	,648	,994	1,006

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: spss.23

Konstanta sebesar=-2,443. Bahwa motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi=0 , maka besarnya kinerja pegawai (Y) adalah -2,443 satuan. Koefisien Regresi motivasi sejumlah 0,193. berarti apabila terdapat kenaikan motivasi (X1) sejumlah satu, jadi keputusan pembelian (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,193 satuan, dengan asumsi (X2) dan X3) yaitu tetap. Koefisien Regresi Variabel lingkungan kerja sebesar 0,253. Artinya apabila terdapat kenaikan lingkungan kerja (X2) sebesar satu , maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,253 satuan, dengan asumsi (X1) dan (X3) adalah tetap. Koefisien Regresi budaya organisasi sebesar 0,527. Artinya apabila terdapat kenaikan pada budaya organisasi (X3) sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,527, dengan asumsi variable (X1) serta (X2) yaitu nol.

D. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.736 ^a	.542	.477	1,678

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: spss.23

Nilai Adjusted R Square sejumlah 0,542. Maka model ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Motivasi, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi sebesar 45,8% dan sisanya sebesar 54,2% faktor yang lainnya.

E. Uji Parsial

Tabel 10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,443	7,348		-,333	,743
TOTAL_X1	,193	,133	,228	1,454	,161
TOTAL_X2	,253	,103	,386	2,458	,023
TOTAL_X3	,572	,131	,648	4,377	,000

a. Dependent Variable: y

Variabel (X1) tidak berpengaruh pada kinerja pegawai, karena nilai sig 0,161 < 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel (X2) berpengaruh secara parsial kinerja pegawai, karena nilai sig 0,023 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel (X3) berpengaruh secara parsial pada kinerja pegawai, karena nilai sig 0,000 > 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

F. Uji Simultan

Tabel 11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53,235	3	17,745	8,295	,001 ^b
Residual	44,925	21	2,139		
Total	98,160	24			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

sumber: spss 23

Tabel menyatakan $F_{hitung} = 8,295 > F_{tabel} = 2,99$ atau nilai sig adalah 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk.

KESIMPULAN

Hasil uji t variabel motivasi (X1) dalam penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,919 dan nilai signifikan 0,364 < alpha 0,05 sehingga dinyatakan H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk. Penelitian ini membuktikan bahwa para pegawai Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk kurang mendapat termotivasi untuk lebih senang bekerja, merasa berharga bekerja keras dan semangat tinggi.

Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X2) dalam penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,158 dan nilai signifikan 0,003 < alpha 0,05 sehingga dinyatakan H2 diterima. Hal ini bahwa variabel pada lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk. Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk memberikan lingkungan kerja yang memiliki suasana kerja yang nyaman hubungan rekan kerja yang harmonis dan memberikan fasilitas kerja yang sesuai dengan yang diinginkan para pegawai Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk. Hal ini juga demi memberikan pelayanan yang maksimal untuk masyarakat Nganjuk.

Hasil uji t variabel budaya organisasi (X3) dalam penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,048 dan nilai signifikan 0,004 > alpha 0,05 sehingga dinyatakan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk. Budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk sudah cukup baik dengan hasil dari responden yang menjelaskan bahwa hubungan manusia dengan manusia, kerja sama dan penampilan karyawan memiliki respons yang positif, hal ini juga membuktikan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk memiliki budaya organisasi yang sehat.

Hasil uji simultan (Uji F) pada Tabel 4.12 diperoleh $F_{hitung} = 8,295 > F_{tabel} = 2,99$ atau nilai sig adalah 0,001 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda layak digunakan dan variabel motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk. Dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang mendekati 1 yaitu 0,477 atau sebesar 47,7%, hasil tersebut memiliki arti bahwa, hubungan yang terjadi antara variabel independen (motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) semakin kuat. Sisanya sebesar 52,3% dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

ORIGINALITY REPORT

29%
SIMILARITY INDEX

29%
INTERNET SOURCES

20%
PUBLICATIONS

14%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	3%
2	123dok.com Internet Source	3%
3	repository.uhn.ac.id Internet Source	1%
4	media.neliti.com Internet Source	1%
5	text-id.123dok.com Internet Source	1%
6	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	1%
7	www.slideshare.net Internet Source	1%
8	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	1%
9	unisbank.ac.id Internet Source	1%

10	adoc.tips Internet Source	1%
11	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	1%
12	library.gunadarma.ac.id Internet Source	1%
13	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	1%
14	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
15	ejournal.unsa.ac.id Internet Source	1%
16	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	1%
17	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV Student Paper	1%
18	docplayer.info Internet Source	1%
19	library.um.ac.id Internet Source	1%
20	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%

21	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
22	kimia.fmipa.unesa.ac.id Internet Source	1%
23	repository.itbwigalumajang.ac.id Internet Source	1%
24	eprints.umpo.ac.id Internet Source	1%
25	jiss.publikasiindonesia.id Internet Source	1%
26	skripsistie.files.wordpress.com Internet Source	1%
27	Submitted to Universitas Papua Student Paper	<1%
28	docobook.com Internet Source	<1%
29	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1%
30	economicsbosowa.unibos.id Internet Source	<1%
31	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1%
32	ocs.unud.ac.id Internet Source	<1%

33	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
34	Qonitah Kurnianingsih, Ana Nurhasanah, Zerri Rahman Hakim. "Penerapan Pendekatan Pembelajaran SAVI terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa pada Materi IPS di Kelas V SD", Jurnal PGSD: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar, 2020 Publication	<1 %
35	ebbank.stiebbank.ac.id Internet Source	<1 %
36	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
39	Dian Altika Sari. "TRADISI TOMPANGAN DALAM PERSPEKTIF AKUNTANSI", RISTANSI: Riset Akuntansi, 2021 Publication	<1 %
40	Titin Rosdyanti, Suwanto Suwanto. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PUSKESMAS	<1 %

PURBOLINGGO LAMPUNG TIMUR", DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 2020

Publication

41	eprints.umk.ac.id Internet Source	<1 %
42	id.123dok.com Internet Source	<1 %
43	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

1768-(3)-Article Text-7248-1-15-20220714

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8
