

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN TUALANG PERBAUNGAN

Hendy ^[1], Putrako ^[2]

STMB MULTI SMART

Jalan Pajak Rambe Martubung, Kec.Medan Labuhan, Medan, Sumatera Utara 20252

Email : huihendy@gmail.com ^[1], putrakoo2000@gmail.com ^[2]**Abstrak**

Kinerja beberapa orang pegawai di Kelurahan Tualang Perbaungan yang rendah yang disebabkan oleh masih ada yang belum terbiasa dengan perubahan adaptasi kerja yang dibuat oleh pimpinan, sehingga beberapa orang pegawai tersebut masih belum bisa beradaptasi dengan baik tentang prosedur kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang ada, serta masih ada dari beberapa orang pegawai di Kelurahan Tualang tersebut masih terjebak dengan gaya bekerja yang lama yang cenderung masih menerapkan sistem kerja yang terlalu birokratis, sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja dari pegawai yang semakin menurun, sehingga berpengaruh pada penurunan kinerja pegawai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja, baik secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kelurahan Tualang Perbaungan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang datanya bersumber melalui data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai yang ada di Kelurahan Tualang Perbaungan. Metode pengambilan data dilakukan melalui studi observasi, melalui kegiatan wawancara dan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan Kelurahan Tualang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kelurahan Tualang yang jumlah pegawainya sebanyak 50 orang yang teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus yang jumlah saplenya sebesar 50 orang pegawai yang ada di Kelurahan Tualang Perbaungan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial hanya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kelurahan Tualang Perbaungan. Sedangkan secara simultan variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kelurahan Tualang Perbaungan

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*

Abstract

The low performance of several employees in Tualang Perbaungan Village caused by some who are still not used to the changes in work adaptation made by the leadership, so some of these employees still cannot adapt properly to work procedures that are adapted to existing conditions, and there are still some of the employees in Tualang Village who are still stuck with the old work style which tends to still implement a work system that is too bureaucratic, so that it affects the work motivation of employees which is decreasing, thus affecting the decline in employee performance. The purpose of this study is to determine the influence of variables of work environment, work culture and work motivation, both partially and simultaneously affecting significantly the variables of employee performance in Tualang Perbaungan Village. The data collection method was carried out through observational studies, through interview activities and distributing questionnaires to employees of Tualang Village. The population in this study was employees in Tualang Village whose number of employees was 50 people whose sampling technique was carried out using the census method whose number of employees was 50 employees in Tualang Perbaungan Village. The results of the study explained that partially only the work environment variables had a significant effect on employee performance variables in Tualang Perbaungan Village. Meanwhile, simultaneously the variables of work environment, work culture and work motivation have a significant effect on employee performance variables in Tualang Perbaungan Village.

Keywords : *Work Environment, Work Culture, Work Motivation and Employee Performance*

Pendahuluan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia perlu melihat dengan jelas bagaimana sebuah institusi melakukan proses perencanaan, proses pengorganisasian, serta proses pengarahan dan pengawasan dengan baik, agar institusi atau perusahaan memiliki konsep yang jelas dan prosedur yang jelas, baik itu deskripsi kerja, tata cara kerja, serta budaya kerja yang dipergunakan oleh perusahaan, sehingga pemilik usaha dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten, serta dapat membantu diri untuk meningkatkan hasil kerja guna mendorong peningkatan produktivitas dari instansi tersebut. Menurut (HASI, 2020) kemampuan suatu instansi dalam mengelola SDM harus dapat menciptakan suatu hal yang menjelaskan tentang kualitas dari SDM yang akan direkrut, sehingga nantinya mereka dapat bekerja dengan tenang dan tidak terbebani, serta mampu mengeluarkan segenap kemampuan untuk peningkatan kinerja dan mendorong suatu instansi dalam mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kinerja ada beberapa faktor yang membuat kinerja SDM bisa meningkat, dimana faktor tersebut Antara lain adalah lingkungan kerja, dimana menurut (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021) lingkungan tempat karyawan bekerja dapat membuat pekerja nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya dan mampu mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya, sehingga mampu menaikkan kinerjanya. Selain itu ada juga faktor lain, seperti budaya kerja dan faktor motivasi kerja dari SDM sangat mempengaruhi peningkatan kinerja SDM, dimana menurut (Prasetyo et al., 2021) budaya kerja yang membuat nyaman karyawan akan membuat kemampuan SDM menjadi terlihat, sehingga mampu memberikan motivasi yang lebih bagi SDM untuk terus mengembangkan diri dan mampu menuntaskan pekerjaannya dengan baik, sehingga kinerjanya juga dapat meningkat, sehingga dapat membantu perusahaan atau instansi dalam meningkatkan tujuan yang telah ditetapkan. Ada lagi faktor lain, yaitu motivasi kerja, dimana motivasi kerja ini dipengaruhi oleh adanya *reward* atau apresiasi pihak manajemen terhadap hasil kerja dan juga membaiknya suasana atau lingkungan kerja, dimana menurut (Susanto, 2019) motivasi yang meningkat disebabkan suasana atau lingkungan kerja yang baik dan sehat akan membuat kerja SDM menjadi lebih enak, serta mampu menciptakan kreatifitas tersendiri bagi SDM yang pada akhirnya mampu mengeluarkan segala potensi dan kemampuan dari diri mereka, sehingga mampu membantu perusahaan atau instansi dalam meningkatkan pencapaian target dan tujuan. Kelurahan Tualang adalah merupakan salah satu Kelurahan yang ada di Tualang Kota Perbaungan, dimana Kelurahan Tualang ini memiliki 17 lingkungan yang terdiri dari Kepala Lingkungan sebagai pimpinan RT, dimana Kelurahan Tualang ini merupakan Kelurahan yang memiliki sumber daya manusia yang mestinya mampu memahami dan mengerti apa yang diharapkan oleh pimpinan di Kelurahan Tualang, sehingga terjadi penurunan kinerja, dimana ada beberapa faktor yang membuat kinerja pegawai kurang maksimal, dimana faktor tersebut adalah lingkungan kerja yang kurang sesuai, dimana lingkungan kerja di Kelurahan tualang berkaitan erat dengan lingkungan kerja fisik, seperti fasilitas kerja yang kurang, seperti ruangan kerja yang kurang memadai, peralatan kerja yang belum memadai dan masih tradisional, jarak ruangan yang kecil, luas ruangan, suhu ruangan dan tingkat kebisingan ruangan yang belum memadai, adanya komunikasi bawahan dan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, serta hubungan pegawai dengan masyarakat yang belum begitu baik mempengaruhi tata kerja pegawai dan semangat kerja yang tinggi, sehingga belum mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka. Selain itu lingkungan kerja, penurunan kinerja (tidak maksimalnya kinerja) pegawai juga dipengaruhi oleh perubahan gaya bekerja (budaya kerja) yang diadaptasi oleh pimpinan baru di Kelurahan Tualang yang belum cocok sama yang diharapkan oleh pegawai, dimana perubahan gaya bekerja (budaya kerja) yang diberlakukan adalah gaya bekerja yang transparan dan cenderung melayani. Pada kenyataannya, pegawai masih menerapkan gaya kerja (budaya kerja) yang cenderung birokratis dan tidak transparan, dimana pegawai cenderung belum bisa menerima perubahan gaya bekerja ini dengan sepenuh hati, sehingga masih ada pegawai di Kelurahan Tualang belum termotivasi dengan baik dalam menjalankan pekerjaannya dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga mempengaruhi penyelesaian kerja yang dilakukan pegawai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja, baik secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kelurahan Tualang Perbaungan.

Berdasarkan tujuan yang telah dijelaskan tadi, maka terdapat landasan teori yang berkenaan dengan variabel yang diteliti, yaitu :

Lingkungan Kerja

(Ferahwati, 2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala hal yang berkaitan erat dengan kenyamanan dalam melaksanakan kerja bagi pegawai atau karyawan di instansi atau perusahaan tertentu. Menurut (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021) lingkungan kerja merupakan suatu hal yang membuat karyawan atau pegawai merasakan suatu nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, dimana faktor tersebut memberikan kekuatan untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut (Nabawi, 2019) ada beberapa factor yang mempengaruhi meningkatnya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, seperti warna, kebersihan lingkungan, fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, kebersihan instansi dan ruangan, suhu udara ruangan di instansi, jaminan keamanan, serta tingkat kebisingan ruangan.

Menurut (Ferawati, 2017) indikator dari lingkungan kerja berkaitan erat dengan lingkungan kerja fisik seperti penerangan di tempat kerja, warna ruangan, fasilitas kerja, sirkulasi udara, serta lingkungan non fisik, seperti komunikasi pegawai dan pimpinan, antar sesama pegawai dan hubungan pegawai dengan masyarakat.

Budaya Kerja

Menurut (Sari et al., 2017) budaya kerja merupakan keyakinan, serta aturan-aturan yang mengubah perilaku karyawan agar mampu meningkatkan kesadaran pekerja agar kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Menurut (HASI, 2020) budaya kerja merupakan proses yang diperuntukkan untuk mengubah karakter, sikap dan tingkah laku dalam rangka menciptakan SDM yang mampu memahami pola kerja untuk peningkatan kinerja.

Menurut (Anggeline et al., 2019) unsur-unsur dari budaya kerja adalah sikap pegawai akan pekerjaan, yakni kesukaan terhadap pekerjaan yang diberikan dan kesukaan terhadap cara penyelesaian kerja, serta perilaku pegawai ketika menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Fatimah & Frinaldi, 2020) indikator budaya kerja suatu instansi atau perusahaan adalah adanya kebiasaan-kebiasaan dalam institusi yang mengubah mental dan perilaku pegawai, aturan-aturan yang mengubah perilaku dan *mindset* untuk peningkatan kinerja, falsafah dalam membangun budaya kerja, nilai-nilai yang dibentuk untuk membentuk karakter dan kemampuan karyawan, serta nilai-nilai dalam membentuk pola pikir dalam menciptakan kreatifitas.

Motivasi Kerja

Menurut (Wahyudi, 2019) motivasi kerja yang mengacu kepada suatu proses yang mempengaruhi individu untuk selalu giat dan gigih dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menurut (Susanto, 2019) motivasi kerja merupakan dorongan kuat untuk meningkatkan kualitas kerja dan kapasitas yang dimiliki agar pegawai mengeluarkan setiap kemampuan yang dimilikinya untuk membantu meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut (HASI, 2020) aspek-aspek dari motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan dari karyawan, adanya ide dan gagasan, serta imajinasi yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan kerja, adanya kepercayaan diri untuk peningkatan kinerja melalui pengembangan kemampuan pegawai, daya tahan terhadap tekanan di pekerjaan yang meningkatkan mental untuk berkinerja baik, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut (Prasetyo et al., 2021) indikator motivasi kerja adalah adanya budaya kerja, faktor lingkungan, faktor yang ada pada diri pegawai, adanya fasilitas yang memadai, adanya penghasilan yang cukup, serta adanya tantangan bagi pegawai untuk mengembangkan diri.

Kinerja Pegawai

Menurut (Karina et al., 2020) kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dimulai dan menjadi tanggung jawabnya. (Anggeline et al., 2019) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan perbandingan penyelesaian hasil yang dicapai dengan standart yang telah dibuat yang digunakan di suatu instansi atau perusahaan.

Menurut (Ronal & Hotlin, 2019) faktor-faktor yang membuat kinerja dari pegawai meningkat antara lain faktor dalam diri individu, yang merupakan keahlian yang dimiliki, identitas diri, serta faktor demografis, faktor organisasi atau instansi, gaya kepemimpinan, jabatan dan deskripsi kerja, serta factor yang berkaitan dengan psikologi pegawai, seperti persepsi diri, kepribadian dan pola pembelajaran.

Menurut (Nabawi, 2019) indikator dari kinerja pegawai adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, deskripsi kerja, kemampuan, inisiatif kerja, dan komunikatif dalam memahami pekerjaan.

Metode

Adapun metode penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. (Raco, 2018) menyatakan bahwa analisa kuantitatif adalah suatu analisa data dengan memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian atau yang menjadi target atau sasaran dari penelitian yang akan di buat. Adapun objek dari penelitian ini adalah pihak pegawai Kelurahan Tualang Perbaungan yang populasinya berjumlah 50 orang pegawai, dimana metode penelitian yang dilakukan adalah metode sensus, dimana menurut (Fadli, 2021) menyatakan bahwa metode sensus merupakan metode penelitian yang objek penelitiannya diambil melalui keseluruhan populasi, dimana jumlah sampelnya 50 orang Pegawai di Kelurahan Tualang Perbaungan. Jenis data

pada penelitian ini adalah menggunakan data primer, dimana datanya berasal dari pemberian pertanyaan ke 50 orang pegawai yang ada di Kelurahan Tualang Perbaungan. hasil observasi data diolah menjadi data sekunder yang menghasilkan suatu analisa mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tualang Perbaungan. Adapun definisi operasional masing-masing variabel dapat terlihat Pada Tabel di bawah ini :

Tabel 1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	Suatu hal yang membuat karyawan atau pegawai merasakan suatu kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan, dimana faktor tersebut memberikan kekuatan untuk mempengaruhi kinerja pegawai Novriani dan Nurmaysaroh (2021)	lingkungan kerja fisik seperti penerangan di tempat kerja, warna ruangan, fasilitas kerja, sirkulasi udara, serta lingkungan non fisik, seperti komunikasi pegawai dan pimpinan, antar sesama pegawai dan hubungan pegawai dengan masyarakat Adha dan Qomariah (2019)	Skala Likert
2	Budaya Kerja (X ₂)	keyakinan, serta aturan-aturan yang mengubah perilaku karyawan agar mampu meningkatkan kesadaran pekerja agar kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Menurut (HASI, 2020) budaya kerja merupakan proses yang diperuntukkan untuk mengubah karakter, sikap dan tingkah laku dalam rangka menciptakan SDM yang mampu memahami pola kerja untuk peningkatan kinerja. Sari, Jonathan dan Latif (2017)	Kebiasaan-kebiasaan dalam institusi yang mengubah mental dan perilaku pegawai, aturan-aturan yang mengubah perilaku dan <i>mindset</i> untuk peningkatan kinerja, falsafah dalam membangun budaya kerja, nilai-nilai yang dibentuk untuk membentuk karakter dan kemampuan karyawan, serta nilai-nilai dalam membentuk pola pikir dalam menciptakan kreatifitas Fatimah dan Frinaldi (2020)	Skala Likert
3	Motivasi Kerja (X ₃)	Dorongan kuat untuk meningkatkan kualitas kerja dan kapasitas yang dimiliki agar pegawai mengeluarkan setiap kemampuan yang dimilikinya untuk membantu meningkatkan kinerja perusahaan (Susanto,2019)	Budaya kerja, faktor lingkungan, faktor yang ada pada diri pegawai, adanya fasilitas yang memadai, adanya penghasilan yang cukup, serta adanya tantangan bagi pegawai untuk mengembangkan diri (Prasetio, dkk, 2020)	Skala Likert
4	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dimulai dan menjadi tanggung jawabnya Karina, Ghazali dan Budiarti (2020)	Kualitas kerja, ketepatan waktu, deskripsi kerja, kemampuan, inisiatif kerja, dan komunikatif dalam memahami pekerjaan Nabawi (2019)	Skala Likert

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan studi observasi secara menyeluruh, dengan terlebih dahulu melakukan wawancara dan menyerahkan daftar pertanyaan kepada pihak manajemen dan pegawai di Kelurahan Tualang Perbaungan. Analisa data yang digunakan adalah dengan melakukan uji valid dan *reliability* dan uji regresi, serta uji signifikansi secara parsial dan simultan.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Pengujian Validitas dan Reliability

Pengujian Valid Untuk Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 2 Pengujian Valid Untuk Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Nilai r Hitung (<i>Corrected Total Item Correlations</i>)	Nilai r Tabel	Keterangan
Questions 1	0,517	0,279	Data Valid
Questions 2	0,780	0,279	Data Valid
Questions 3	0,501	0,279	Data Valid
Questions 4	0,510	0,279	Data Valid
Questions 5	0,700	0,279	Data Valid
Questions 6	0,916	0,279	Data Valid
Questions 7	0,678	0,279	Data Valid

Sumber : Dari Olah Data Primer, 2022

Sesuai olah data Tabel 1, menyatakan nilai r hitung lingkungan kerja > jika dibandingkan dengan r tabel, sehingga dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan mengenai lingkungan kerja memiliki sebaran data yang layak untuk dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

Pengujian Valid Untuk Budaya Kerja (X_2)

Tabel 3 Pengujian Valid Untuk Budaya Kerja

Item Pertanyaan	Nilai r Hitung (<i>Corrected Total Item Correlations</i>)	Nilai r Tabel	Keterangan
Questions 1	0,591	0,279	Data Valid
Questions 2	0,673	0,279	Data Valid
Questions 3	0,522	0,279	Data Valid
Questions 4	0,542	0,279	Data Valid
Questions 5	0,754	0,279	Data Valid
Questions 6	0,583	0,279	Data Valid

Sumber : : Dari Olah Data Primer, 2022

Sesuai olah data Tabel 2, menyatakan nilai r hitung budaya kerja > jika dibandingkan dengan r tabel, sehingga dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan mengenai lingkungan kerja memiliki sebaran data yang layak untuk dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

Pengujian Valid Untuk Motivasi Kerja (X_3)

Tabel 4 Pengujian Valid Untuk Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	Nilai r Hitung (<i>Corrected Total Item Correlations</i>)	Nilai r Tabel	Keterangan
Questions 1	0,640	0,279	Data Valid
Questions 2	0,596	0,279	Data Valid
Questions 3	0,571	0,279	Data Valid
Questions 4	0,705	0,279	Data Valid
Questions 5	0,831	0,279	Data Valid
Questions 6	0,559	0,279	Data Valid

Sumber : Dari Olah Data Primer, 2022

Sesuai olah data Tabel 3, menyatakan nilai r hitung motivasi kerja > jika dibandingkan dengan r tabel, sehingga dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan mengenai lingkungan kerja memiliki sebaran data yang layak untuk dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

Pengujian Valid Untuk Kinerja Pegawai (Y)**Tabel 5 Pengujian Valid Untuk Kinerja Pegawai**

Item Pertanyaan	Nilai r Hitung (<i>Corrected Total Item Correlations</i>)	Nilai r Tabel	Keterangan
Questions 1	0,640	0,279	Data Valid
Questions 2	0,596	0,279	Data Valid
Questions 3	0,571	0,279	Data Valid
Questions 4	0,705	0,279	Data Valid
Questions 5	0,831	0,279	Data Valid
Questions 6	0,559	0,279	Data Valid

Sumber : Dari Olah Data Primer, 2022

Sesuai olah data Tabel 4, menyatakan nilai r hitung kinerja pegawai > jika dibandingkan dengan r tabel, sehingga dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan mengenai lingkungan kerja memiliki sebaran data yang layak untuk dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

Pengujian Reliabilitas**Tabel 6 Pengujian Reliability**

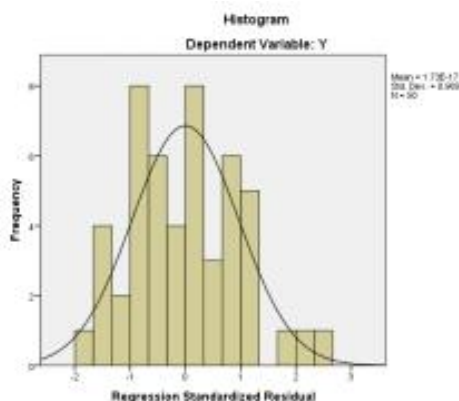
Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,817	7	Data Reliabel
Budaya Kerja (X_2)	0,833	6	Data Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,858	6	Data Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,885	6	Data Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS. 2022

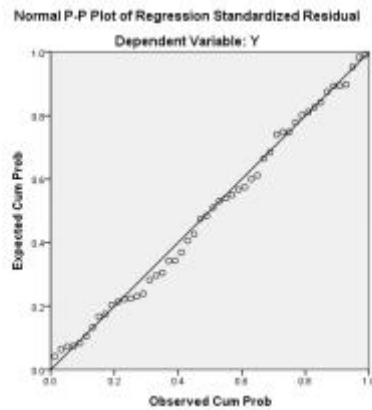
Sesuai hasil olah data di atas, menjelaskan bahwa nilai r hitung > dari 0,6, sehingga sebaran data yang sangat baik dan layak untuk dilanjutkan pengujian selanjutnya.

Pengujian Asumsi Klasik**Pengujian Normalitas Data**

Pengujian normalitas data, dapat digunakan melalui 2 buah diagram, dan menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov, sehingga pengujian normalitas dengan menggunakan 2 buah diagram dapat dianalisa sesuai Gambar 1 dan 2 berikut ini :

**Gambar 1 Grafik Histogram**

Sesuai hasil olah data di atas, bahwa penyebaran data yang ada tidak mengalami pergeseran data, baik ke kiri dan ke kanan, sehingga data yang ada sudah memenuhi asumsi normalitas data.



Gambar 2 Grafik P-Plot

Sesuai hasil olah data di atas, bahwa titik-titik penyebaran data masih di sekitar garis horizontal, sehingga sebaran data yang ada memenuhi asumsi normalitas data.

Untuk uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini :

Tabel 7 Pengujian Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89258073
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.047
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Dari Olah Data Primer. 2022

Sesuai hasil olah data di atas, nilai normalitas data sebesar 0,200 > dari 0,05, sehingga persebaran data dari masing-masing item memiliki sebaran data yang normal.

Pengujian Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat dijelaskan pada Tabel di bawah ini :

Tabel 8 Pengujian Multikolineaitas

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tol.	VIF
Lingkungan Kerja (X_1)	0.742	1.348
Budaya Kerja (X_2)	0.757	1.322
Motivasi Kerja (X_3)	0.879	1.137

Sumber : Dari Olah Data Primer. 2022

Sesuai hasil olah data di atas, menyatakan bahwa nilai *Tolerance*. dari lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja < dari 0,10 dan nilai VIF > dari 10. Hal ini menjelaskan bahwa antar sesama variabel terikat tidak mengalami multikolinearitas yang berlebih.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil olah data untuk menentukan regresi linier berganda dijelaskan pada Tabel di bawah ini :

Tabel 9 Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Stand. Error
(Constant)	21.518	4.301
Lingkungan Kerja (X1)	0.130	0.100
Budaya Kerja (X2)	-0.108	0.155
Motivasi Kerja (X3)	-0.058	0.122

Sumber : Dari Olah Data Primer. 2022

Sesuai hasil olah data di atas hasil dari pengujian regresi berganda dapat dijelaskan melalui persamaan berikut :

$$Y = 21,518 + 0,130X_1 - 0,108X_2 - 0,058X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Persamaan dihasilkan nilai sebesar 21,518, menyatakan jika kinerja karyawan nol, untuk model regresi nilainya tetap, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Tualang sebesar 21,518% atau 21,52%.
2. Nilai koefisiensi untuk lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,130, yang memiliki arti bahwa lingkungan tempat bekerja di Kelurahan Tualang Perbaungan sangat memadai, maka dapat menciptakan kinerja pegawai di Kelurahan Tualang sebesar 0,130% atau 1,30%.
3. Nilai koefisiensi untuk budaya kerja (X_2) sebesar -0,108, yang memiliki arti bahwa budaya kerja di Kelurahan Tualang sudah baik, belum tentu akan meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Tualang sebesar 0,108 atau 1,08.
4. Nilai koefisiensi motivasi kerja (X_3) sebesar -0,058 yang memiliki arti bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai Kelurahan Tualang, belum tentu dapat meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai Kelurahan Tualang sebesar 0,058% atau 0,58%.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Signifikansi Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengujian signifikansi parsial (uji t) dapat dijabarkan melalui Tabel berikut :

Tabel 10 Pengujian Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.518	4.301		5.003	.000		
Lingkungan kerja (X1)	.130	.100	.218	4.300	.000	.742	1.348
Budaya kerja (X2)	-.108	.155	-.115	-.692	.492	.757	1.322
Motivasi kerja (X3)	-.058	.122	-.073	-.475	.637	.879	1.137

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Dari Olah Data Primer. 2022

Sesuai hasil olah data di atas, dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Hasil t hitung lingkungan kerja sebesar 4,300 > dari hasil t tabel sebesar 1,679, sehingga lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Tualang (Y).
2. Hasil t hitung budaya kerja sebesar -0,692 < dari hasil t tabel sebesar 1,679, sehingga budaya kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Tualang (Y).
3. Hasil t hitung motivasi kerja sebesar -0,475 < dari hasil t tabel sebesar 1,679, sehingga motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Tualang (Y).

Pengujian Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui hasil pengujian signifikansi secara simultan dapat dijabarkan melalui Tabel berikut ini :

Tabel 11 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.489	3	2.163	5.567	.040 ^b
	Residual	175.511	46	3.815		
	Total	182.000	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber : Dari Olah Data Primer. 2022

Sesuai hasil olah data di atas, hasil uji F hitung sebesar 5,567 > dari hasil F tabel sebesar 2,81, sehingga lingkungan kerja (X₁), budaya kerja (X₂) dan motivasi kerja (X₃) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Tualang Perbaunagn (Y).

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui hasil pengujian koefisien determinasi dapat dijabarkan melalui Tabel berikut ini :

Tabel 12 Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.589 ^a	.536	.527	1.95332	.036	5.567	3	46	.040	2.584
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1										
b. Dependent Variable: Y										

Sumber : Dari Olah Data Primer. 2022

Sesuai hasil olah data di atas, hasil koefisien determinasi melalui hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,527, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X₁), budaya kerja (X₂) dan motivasi kerja (X₃) dapat menjelaskan kinerja pegawai di Kelurahan Tualang (Y) sebesar 52,7%, serta sebesar 47,3 dapat menjelaskan mengenai variabel lainnya lainnya yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

Pembahasan

sesuai hasil pengujian signifikansi pasrial (uji t) untuk lingkungan kerja, hasil t hitung sebesar 4,300 > dari hasil t tabel sebesar 1,679, sehingga lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Tualang. Hal ini sejalan dengan penelitian Ghozali (2017:133) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman di suatu instansi, akan semakin membuat nyaman pegawai atau karyawan yang bekerja pada instansi tersebut, dimana lingkungan kerja yang baik dan memadai hal ini menandakan bahwa terdapat fasilitas kerja yang sudah cukup baik, serta hubungan kerja yang saling harmonis terhadap bawahan dan pimpinan dan juga antar sesama karyawan sehingga dengan kenyamanan tersebut, maka akan menambah motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik. Hasil pengujian signifikansi pasrial (uji t) untuk budaya kerja, hasil t hitung sebesar -0,692 < dari hasil t tabel sebesar 1,679, sehingga budaya kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai Kelurahan Tualang. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Sari, Jonathan dan Latif (2017:63) yang menyatakan bahwa budaya

kerja yang akan memberikan pegawai motivasi lebih dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar, sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya kesalahan berarti, sehingga kinerjanya dapat diukur. Hasil pengujian signifikansi pasial (uji t) untuk motivasi kerja, hasil t hitung sebesar $-0,475 <$ dari hasil t tabel sebesar 1,679, sehingga motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Tualang. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Susanto (2019:8) yang menyatakan bahwa motivasi karyawan yang meningkat dalam menyelesaikan kerjanya akan memudahkan bagi perusahaan untuk mendorong kinerja perusahaan, dimana dengan memiliki motivasi lebih pegawai atau pekerja akan mudah menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan dapat menyelesaikannya dengan benar, sehingga perusahaan mampu mengukur sejauh mana individu karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil pengujian signifikansi simultan (Uji F), hasil F hitung sebesar $5,567 >$ dari hasil F tabel sebesar 2,81, sehingga lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja saling mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Tualang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Adha dan Qomariah (2019:41) yang menjelaskan bahwa semakin bagus lingkungan kerja dapat merubah paradigma atau gaya bekerja di suatu instansi atau perusahaan, sehingga dengan merubah gaya bekerja ke arah yang baik dapat memotivasi pegawai atau karyawan untuk meningkatkan kemampuan, serta mampu menyelesaikan tugas dan wewenangnya dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan di perusahaan atau instansi tersebut.

Kesimpulan

Simpulan yang bisa dijelaskan pada penelitian ini adalah hanya lingkungan kerja saling mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Tualang Perbaungan. Sedangkan dari hasil olah data dapat dijabarkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja bersama-sama saling mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Tualang Perbaungan.

Daftar Pustaka

- Angeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 2(3), 134–144. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v2i3.169>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- HASI, H. R. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
<https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Raco, J. (2018). *Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya*.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sari, D. R., Jonathan, L. C. A. R., & Latif, I. N. (2017). *PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN KUTAI TIMUR Desi*.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>