

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN DI KANTOR KECAMATAN
KALIKAJAR KABUPATEN WONOSOBO**

Indry Mey Purwani¹, Theresia Pradiani², Mohammad Maskan³

^{1,2,3}Managemen, Institut Teknologi Dan Bisnis Asia Malang

Alamat e-mail : 1indrimeypurwani@gmail.com, 2theresia.pradiani@asia.ac.id,
alifmaskan@gmail.com³

ABSTRACT

Law number 25 of 2009 is an activity conducted by public service providers to meet the needs of the residents in each region. This research aims to analyze the phenomenon related to the organizational culture of the Kalikajar Subdistrict Office, which appears too relaxed, with no deadlines and work briefings, causing employees to neglect their tasks. the physical work environment of the room, which is not spacious and well-organized, computers and printers that need updating because they are slow, and the non-physical environment such as the room temperature, which is quite hot, as well as some employee relationships that are not harmonious due to differences in perception and work methods. Both variables affect performance through motivation at the Kalikajar Subdistrict Office, Wonosobo Regency. The sampling technique used was saturated sampling, where the instrument taken included all employees at the Kalikajar Sub-district Office, Wonosobo Regency, totaling 32 employees. The data for this research were analyzed quantitatively using path analysis methods with validity and reliability tests, R-square, t-test, and f-test using the SPSS application. The research results show that: 1) organizational culture affects motivation, 2) work environment does not affect motivation, 3) organizational culture affects performance, 4) work environment does not affect performance, 5) motivation affects performance, 6) organizational culture and work environment simultaneously affect motivation, 7) organizational culture and work environment simultaneously affect performance, 8) organizational culture affects performance through motivation, 9) work environment does not affect performance through motivation, 10) motivation can moderate the effect of organizational culture on performance, accepted.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Motivation, Performance

ABSTRAK

Undang-undang nomor 25 tahun 2009 merupakan kegiatan yang dilakukan oleh penyelenggara layanan publik untuk memenuhi kebutuhan penduduk setiap daerahnya. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi kantor Kecamatan Kalikajar yang terkesan terlalu santai, tidak ada *deadline* dan *briefing* kerja yang membuat karyawan menyepelkan pekerjaan. lingkungan kerja fisik ruangan yang kurang luas dan tertata rapi, komouter dan printer yang perlu pembaharuan karena lemot dan lingkungan non fisik seperti suhu ruangan yang cukup panas, beberapa hubungan antar karyawan yang kurang cocok karena perbedaan persepsi dan cara kerja. Kedua variable tersebut mempengaruhi kinerja melalui motivasi di kantor

Kecamatan Kalikajar Kabupaten Wonosobo. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh, dimana instrument yang diambil yaitu seluruh karyawan di kantor Kecamatan Kalikajar Kabupaten Wonosobo yang berjumlah 32 karyawan. Data penelitian ini doleah secara kuantitatif dengan metode analisis jalur (parh analysis) dengan uji validitas dan realibilitas, R-square, uji t dan uji f menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, 2) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi, 3) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, 4) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, 5) motivasi berpengaruh terhadap kinerja, 6) budaya prganisasi dan lingkungan kerja berpengaruh bersamaan terhadap motivasi, 7) budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh bersamaan terhadap kinjerja. 8) budaya orgaisasi berpengaruh terhadap kinejra melalui motivasi. 9) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. 10) motivasi mampu memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja, diterima.

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

A. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang memiliki banyak penduduk, memiliki 38 provinsi yang mana tentunya akan terbagi menjadi beberapa daerah. Setiap daerah memiliki kantor layanan publik untuk penjemabatan antara pemerintah dengan masyarakat. Kantor layanan publik juga sangat di butuhkan masyarakat untuk mengurus keperluan administrasi negara seperti akta kelahiran, surat keterangan dan dokumen penting lainnya.

Pelayanan publik menurut Undang-Undang nomor 25 tahun 2009 merupakan kegiatan yang dilakukan oleh penyelenggara layanan publik untuk memenuhi kebutuhan penduduk pada setiap daerahnya. Salah satu contohnya yaitu jumlah kelahiran disetiap tahunnya yang memerlukan pendataan administrasi kependudukan.



Sumber: dataindonesia.id, 2024

Gambar 1. Jumlah data kelahiran di Indonesia

Dari data gambar 1.1 menunjukkan bahwa setiap tahunnya terjadi kestabilan jumlah kenaikan jumlah penduduk, dapat dikatakan bahwa jumlah penduduk di Indonesia setiap tahunnya akan meningkat. Pekerjaan yang dibebankan pada karyawan akan selalu berdatangan. Layanan publik tentunya harus memiliki kinerja yang cepat, teliti dan ulet untuk memberikan pelayanan administrasi penduduk. Kinerja yang baik sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan permasalahan atau dokumen penting yang diajukan oleh penduduk, dimana diketahui penduduk setiap daerah sangatlah banyak, sehingga diperlukan kerja yang cepat dan tanggap.

Dalam mengontrol jalannya kinerja yang baik harus memiliki

pengolahan sumber daya manusia yang baik pula. Menurut Khoe, K., Pradiani, T., & Fathorrahman, F. (2023) Etos kerja dengan kinerja yang baik membantu perusahaan untuk mencapai keuntungan dari target yang di capai untuk mendapatkan keuntungan. Menurut Diapari Sosagaon (2020) MSDM yaitu sebuah pilar utama yang memiliki target bagi organisasi, untuk mendukung penentuan startegi dan kebijakan organisasi. Keputusan SDM yang baik diperlukan oleh kualitas pelaksanaan MSDM.

Dari hasil analisis Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) semester I di tahun 2024 Jawa Tengah yang diambil dari 310 responden diberbagai kalangan memperoleh hasil kelengkapan sarana dan prasarana nilai terendah yaitu 84, unsur waktu pelayanan dengan nilai 84,5 dan unsur persyaratan nilai terendah 87,5. Dan untuk layanan dengan nilai tertinggi unsur penanganan pengaduan, saran, masukan nilai 90,25, unsur biaya 90,25 dan unsur pelaksanaan dengan nilai 89,75. Dari hasil survei tersebut bisa dikatakan bahwa kualitas layanan bisa dikatan baik. Salah satu wilaya kabupaten di Jawa Tengah yaitu Kabupaten Wonosobo yang memiliki 15 kantor kecamatan layanan penduduk pada setiap wilayah kecamatan. Berikut merupakan kantor kecamatan beserta ulasan rating keluhan penduduk di google.com :

Tabel 1. Rating Google Kantor Kecamatan Yang Berada di Kabupaten Wonosobo

No	Kecamatan	Rating Bintang	Jumlah Komentar Keluhan
1	Kepil	4,0	4 dari 25 ulasan
2	Kalikajar	3,8	4 dari 13 ulasan
3	Garung	3,9	3 dari 17 ulasan
4	Kalibawang	4,1	2 dari 14 ulasan
5	Kaliwiro	-	Belum ada ulasan
6	Kejajar	4,0	2 dari 12 ulasan
7	Sapuran	4,0	0 dari 2 ulasan
8	Mojotengah	4,2	0 dari 10 ulasan
9	Leksono	4,0	1 dari 14 ulasan
10	Kertek	3,9	3 dari 28 ulasan
11	Selomerto	4,4	0 dari 20 ulasan
12	Watumalang	4,4	0 dari 8 ulasan
13	Wadaslintang	4,0	2 dari 21 ulasan
14	Sukoharjo	5,0	0 dari 2 ulasan
15	Wonosobo	4,7	0 dari 17 ulasan

Sumber : google.com, 2024

Dari data pada table 1 dapat dilihat bahwa hampir setiap kantor kecamatan di Kabupaten Wonosobo mendapatkan beberapa keluhan penduduk. Pada rating terendah berada di kantor Kecamatan Kalikajar yaitu 3,8 dengan jumlah komentar keluhan 4 dari 13 ulasan. Keluhan paling dominan yaitu mengenai layanan yang lama, proses urus lama terselesaikan dan kurang ramah. Berbeda dengan ulasan baik paling banyak mengenai pelayanan pada kantor Kecamatan Kepil dan

Wonosobo yang mampu memberikan pelayanan yang ramah dan cepat, layanan kantor Kalikajar masih sering terjadi keluhan penduduk yang merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan. Dari pelayanan yang kurang tentunya kinerja karyawan yang diberikan kurang bagus.



Sumber : google.com, 2024

Gambar 2. Keluhan Penduduk Kecamatan Kalikajar

Dari data diatas menunjukkan bahwa kinerja yang diberikan oleh karyawan kurang maksimal. Kinerja karyawan ternilai lamban dalam menangani keperluan penduduk. Beberapa alasan yang di dapat yaitu karena proses dokumen tidak bisa di selesaikan pada satu karyawan saja, tetapi masih ada proses lanjutan beberapa tahap dengan karyawan bagian tugas lainnya. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil pencapaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan kesungguhan dan dapat terselesaikan dengan waktu pada standart kriteria pekerjaan. Penentuan waktu penyelesaian yang tidak ada membuat karyawan bekerja dengan terlalu santai sehingga

membuat karyawan terkesan menyepelkan pekerjaan. Salah satu contohnya yaitu keluhan masyarakat seperti blangko E-KTP yang masih mengalami kekosongan, yang menyebabkan masyarakat harus bolak balik ke UPT Disdukcapil, masyarakat merasa dirugikan waktu dan ongkos pulang pergi. Penanganan yang lama melebihi batas waktu yang dijanjikan, pegawai di kantor tidak ramah dan tidak cekatan. Waktu pengerjaan yang kurang tepat dan pelayanan yang kurang memuaskan. Bila di sandingkan dengan hasil analisis SKM Jateng terhitung berketerbalikan.

Kinerja yaitu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja dimasukkan dalam rencana strategis organisasi. Menurut Rivai (2011), kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena itu, untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih mudah menyelesaikan tugas mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka juga. Robbins (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Adapun pemberian bonus yang jarang ada, bonus hanya disaat adanya lembur. Gaji karyawan non

PNS yang didapat tidak begitu besar, kurang dari UMK Wonosobo, sehingga karyawan bekerja dengan terlalu santai dan kurang cekatan, berikut karena seberapa aktif dalam bekerja gaji yang didapat sama saja tidak ada peningkatan.

Karyawan harus memiliki budaya yang baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Budaya organisasi berisi norma, nilai, cara kerja serta kebiasaan pegawai dalam melaksanakan tugas yang berdampak pada kualitas pelayanan. Budaya organisasi dapat dilihat dari perilaku anggota sehari-hari, budaya organisasi juga dapat mejadi perekat dalam mengikat anggota melalui nilai norma yang ada dalam organisasi. Menurut Alinvia Ayu (2020) Penerapan budaya organisasi jika dilakukan dengan baik maka akan menimbulkan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan di sebuah organisasi. Organisasi yang kuat akan memberikan pengaruh yang kuat terhadap perilaku-perilaku karyawan karena tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan iklim internal. Budaya organisasi di Kalikajar terkesan terlalu santai. Dimana pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dalam satu hari, namun sering kali tidak terselesaikan. Pekerjaan tidak ada *deadline* dan target yang pasti dan tidak ada evaluasi breafing setiap paginya. Sehingga mau tidak mau penduduk harus bisa mengikuti jalan kerja karyawan kecamatan. Pada fenomena tersebut sejalan dengan penelitian oleh Saputra et al., (2023) yang menyatakan budaya organisasi

berpengaruh terhadap kinerja. Gap pengaruh empiris terjadi pada penelitian Hamzah & Sarwoko (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja yang positif akan memberikan dampak yang baik bagi setiap karyawan, yang tentunya akan memberikan suasana yang nyaman. Menurut Ajmal As'ad (2021) Sebuah lingkungan kerja yang baik terdiri dari karyawan yang berhubungan baik satu sama lain, atasan dan bawahan yang baik, dan lingkungan kerja fisik seperti ukuran ruang kerja yang kurang luas, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian kebisingan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan. Jika lingkungan kerja tidak nyaman, karyawan akan mengalami stres, yang pada gilirannya akan mengurangi kinerja karyawan. Pada kecamatan Kalikajar dari terdapat fenomena lingkungan kerja fisik seperti ruangan yang kurang luas, seperti ruangan penataan dokumen-dokumen yang kurang rapi dan tertata, beberapa komputer yang belum *upgrade* karena lemot saat digunakan, beberapa kursi yang kurang layak di pakai dan juga printer yang sudah berumur lama sehingga sering macet saat di pakai cukup menghambat waktu. Adapun fenomena non fisik yang ditemukan yaitu suhu ruangan yang cukup panas karena tidak menggunakan ac, perbedaan usia dan perbedaan cara berfikir dalam bekerja, salah satu contohnya masih ada beberapa karyawan lama yang sudah berumur

namun tidak terlalu mengikuti perkembangan teknologi, sehingga seringkali meminta rekan yang lain untuk membantu mengerjakan. Hubungan senioritas yang mana yang lebih mudah harus selalu mengalah dengan yang lebih tua dalam segi pekerjaan. Menurut Puspaningtyas, M. V. W., Fathorrahman, F., & Pradiani, T. (2024) Lingkungan kerja dengan fasilitas yang membatasi, tata letak dan kebisingan membuat kondisi pekerjaan menjadi kurang kondusif. Sehingga perlunya memperhatikan kondisi lingkungan kerja untuk nyaman karyawan, yang tentunya memberikan kenyamanan pula terhadap penduduk. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Hidayat, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Gap pengaruh empiris terjadi pada penelitian oleh Ika Purnamasari, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian sebelumnya, berdasarkan studi Purnamasari, I. (2021) membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara langsung terhadap motivasi karyawan. Studi Fatiria Nawawi, (2021) menyatakan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Penelitian sebelumnya telah meneliti fenomena masalah ini, yang menjadi alasan yang kuat dan

menarik untuk melakukan penelitian dengan pendekatan ilmiah. Penelitian yang paling mendekati fenomena ini (karya yang sangat terkait) telah dilakukan untuk mendapatkan gap penelitian dan kemudian dijadikan rujukan atau pendukung untuk melakukan penelitian berikutnya.

Berdasarkan dari beberapa teori dan fakta yang ada, perlu dilakukan kajian secara mendalam tentang kasus pelayanan kesehatan, untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap hal yang dapat memuaskan masyarakat.

B. Metode Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini, merujuk pada seluruh karyawan di kantor kecamatan Kalikajar kabupaten Wonosobo. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan di kantor kecamatan Kalikajar kabupaten Wonosobo sebanyak 32 orang.

Pengumpulan data primer dan data sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan studi pustaka dan kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validasi dan uji reabilitas. Analisis data peneliti menggunakan uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji hipotesis.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini harus memenuhi uji asumsi klasik agar menghasilkan estimasi dan konsistensi yang tepat.

1. Hasil Pengujian Heteroskedestitas

Pengujian heteroskedastisitas atau uji glejser berfungsi untuk

menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain . Pada pengujian apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data bebas dari heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji hiteroskedesitas pada penelitian ini:

Tabel 2. Uji Glejser Terhadap Kinerja

Model		T	Sig.	Dependent Variable
1	(Constant)	2,507	0,018	Kinerja
	Budaya Organisasi (X1)	-1,520	0,139	
	Lingkungan Kerja (X2)	-0,947	0,352	

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2. Uji Glejser di atas diketahui bahwa hasil regresi dari variabel *variebel independent* terhadap nilai absolut

residual lebih besar dari signifikansi yaitu 0,05 yang di ambil, sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Glejser terhadap Motivasi

Model		T	Sig.	Dependent Variable
1	(Constant)	2,608	0,014	Motivasi
	Budaya Organisasi (X1)	-1,201	0,239	
	Lingkungan Kerja (X2)	-1,250	0,221	

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3. Uji Glejser di atas diketahui bahwa hasil regresi dari variabel *variebel independent* terhadap nilai *absolut*

residual lebih besar dari signifikansi yaitu 0,05 yang di ambil, sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Glejser terhadap Motivasi terhadap Kinerja

Model		T	Sig.	Dependent Variable
1	(Constant)	-0,110	0,913	Kinerja
	Motivasi (Z)	0,836	0,410	

Berdasarkan Tabel 3. Uji Glejser di atas diketahui bahwa hasil regresi dari variabel *variebel independent* terhadap nilai *absolut residual* lebih besar dari signifikansi yaitu 0,05 yang di ambil, sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Untuk menguji multikolinieritas pada penelitian ini bisa dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dalam *collinearity diagnostics*. Apabila nilai $VIF < 10$, mak bisa dikatakan *variable independen bebas*

dari multikolinieritas. Hasil Uji Berikut merupakan hasil uji Multikolinieritas :

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics		Dependen Variable
		Tolerance	VIF	
1	Budaya Organisasi (X1)	0,976	1,025	Kinerja
	Lingkungan Kerja (X2)	0,976	1,025	
2	Budaya Organisasi (X1)	0,976	1,025	Motivasi
	Lingkungan Kerja (X2)	0,976	1,025	
3	Motivasi (Z)	1,000	1,000	Kinerja

Sumber: Data diolah tahun 2024

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel independen bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas (korelasi yang terlalu tinggi) jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Pada Tabel 5.15 Uji Multikolinieritas di atas, diketahui bahwa seluruh variabel uji menghasilkan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga bisa disimpulkan bahwa antara variabel variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan tabel uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa variable budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing-masing memiliki nilai VIF <10 dan sehingga data hasil penelitian dapat dikatakan bebas.

Uji Hipotesis

Pengujian yang digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variable independen (X1 budaya organisasi dan X2 lingkungan kerja) secara parsial terhadap

variable (Y kinerja) dan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variable independen (Z motivasi) secara parsial terhadap variable (Y kinerja) Baik koefisien tidak standar maupun koefisien standar digunakan untuk memahami koefisien variable bebas (independen). Ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variable. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05, nilai df yang digunakan diperoleh dari $(\alpha/2:n-k-1)$ maka $(0,05/2:32-2-1)$ maka menghasilkan nilai t tabel sebesar 2,046.

H0: Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent tidak signifikan.

H1: Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent signifikan.

Ketentuan:

H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai t-hitung berada di antara $-t$ -tabel sampai $+t$ -tabel dan $Sig.t > 0,05$

H0 ditolak dan H1 diterima jika nilai t-hitung berada di antara $-t$ -tabel sampai $+t$ -tabel dan $Sig.t < 0,05$.

Tabel 5. Uji t Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja (X1) terhadap Motivasi (Z)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	------------

		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16,179	4,463		3,625	0,001	
	Budaya Organisasi (X1)	0,556	0,179	0,503	3,109	0,004	Berpengaruh signifikan
	Lingkungan kerja (X2)	-0,250	0,209	-0,193	-1,194	0,242	Berpengaruh tidak signifikan

Sumber: Data diolah, 2024

$$Y = \alpha + B1X1 + B2X2 + e$$

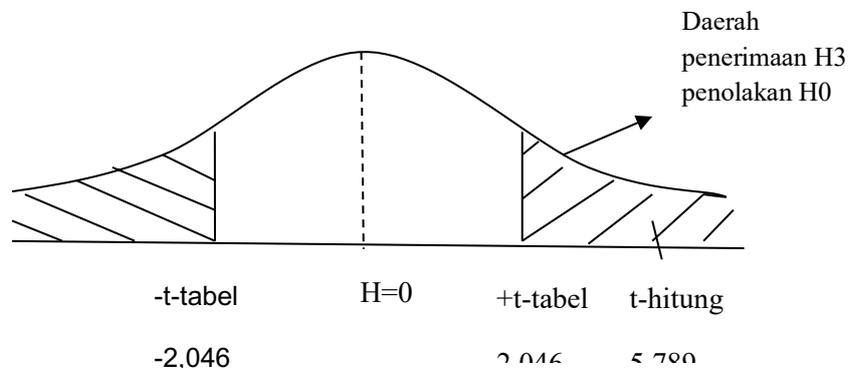
$$Y = 9,878 + 0,667 - 0,208 + 2,874$$

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Pada nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = 29$ sebesar 2,046. Sedangkan nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 5,789 dengan Signifikansi uji t sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa untuk

variable budaya organisasi nilai t hitung tidak berada di antara $-t$ tabel sampai $+t$ -tabel dan Signifikan uji $t > 0,05$. ($5,789 > 2,046$), dan Signifikan uji $t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Artinya, budaya organisasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga penelitian (H3), yaitu : "Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja" DITERIMA.

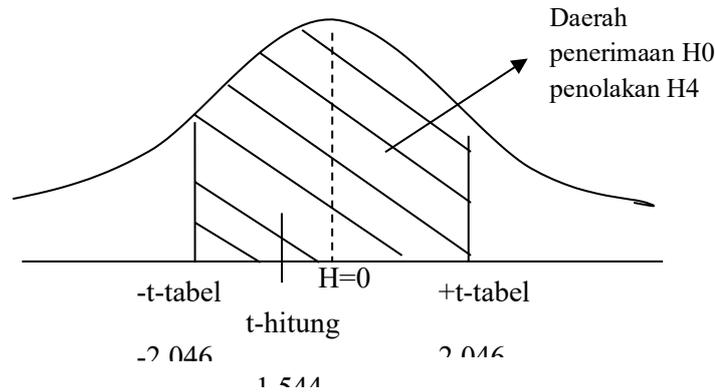
Gambar 3. Uji T Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja



Pada nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = 29$ sebesar 2,046. Sedangkan nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar -1,544 dengan Signifikan uji t sebesar 0,134. Ini menunjukkan bahwa untuk variable lingkungan kerja nilai t hitung berada di antara $-t$ tabel sampai $+t$ tabel dan Signifikan uji $t > 0,05$. (-

$1,544 < 2,045$), dan Signifikan uji $t < \alpha$ ($0,134 > 0,05$). Artinya, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan juga tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis keempat penelitian (H4), yaitu : "Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja" DITOLAK.

Gambar 4. Uji T Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja



Tabel 6. Uji t Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y)

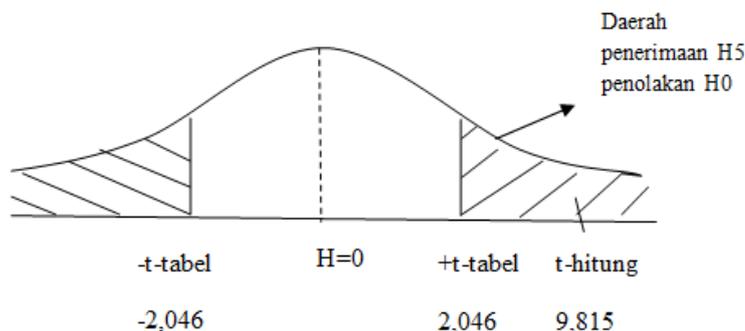
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,684	1,596		1,682	0,103	
Motivasi (Z)	0,713	0,073	0,873	9,815	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = 29$ sebesar 2,046. Sedangkan nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 9,815 dengan Signifikan uji t sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa untuk variable budaya organisasi nilai t hitung tidak berada di antara $-t$ tabel sampai $+t$ tabel dan Signifikan uji t $> 0,05$.

(9,815 $>$ 2,046), dan Signifikan uji t $< \alpha$ (0,000 $<$ 0,05). Artinya, budaya organisasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga penelitian (H5), yaitu : “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” DITERIMA.

Gambar 5. Uji t variable motivasi terhadap kinerja



Analisis Jalur (Path Analysis)

Uji intervening metode analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, Adapun

langkah dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung

1. Analisis jalur P1

Jalur P1 yaitu budaya organisasi (X1) terhadap motivasi (Z), berdasarkan tabel 5.22 diketahui bahwa besarnya B (koefisien jalur) adalah $B = 0,556$ (n_{ZX1}).

2. Analisis jalur P2

Jalur P2 yaitu lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi (Z), berdasarkan tabel 5.22 diketahui bahwa besarnya B (koefisien jalur) adalah $B = -0,250$ (n_{ZX2}).

3. Analisis jalur P3

Jalur P3 yaitu budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y), berdasarkan tabel 5.23 diketahui bahwa besarnya B (koefisien jalur) adalah $B = 0,667$ (n_{YX1}).

4. Analisis jalur P4

Jalur P4 yaitu lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y), berdasarkan tabel 5.23 diketahui bahwa besarnya B (koefisien jalur) adalah $B = -0,208$ (n_{YX2}).

5. Analisis jalur P5

Jalur P5 yaitu motivasi (Z) terhadap kinerja (Y), berdasarkan tabel 5.24 diketahui bahwa besarnya C (koefisien jalur) adalah $B = 0,713$ (n_{YZ}).

b. Pengaruh Tidak Langsung

1. $n_1 = (X1 \text{ terhadap } Z)$ dikali koefisien ($Z \text{ terhadap } Y$) = $0,556 \times 0,713 = 0,397$. Pada perhitungan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) adalah sebesar 0,397 atau jika diubah

menjadi presentase yaitu sebesar 39,7% pengaruh tidak langsung.

2. $n_1 = (X2 \text{ terhadap } Z)$ dikali koefisien jalur ($Z \text{ terhadap } Y$) = $-0,250 \times 0,713 = -0,179$. Pada perhitungan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) adalah sebesar $-0,179$ atau jika diubah menjadi presentase yaitu sebesar $-17,9\%$ pengaruh tidak langsung.

Berdasarkan hasil statistic diatas, diketahui bahwa :

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0,397 atau jika di presentase sebesar 39,7%.

2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung sebesar $-0,179$ atau jika di presentase sebesar $-17,9\%$.

Berdasarkan perhitungan langsung dan tidak langsung tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh langsung variable budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y) yaitu diperoleh 0,667 atau jika dipresentasikan 66,7%. Dan pengaruh tidak langsung variable budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) yaitu diperoleh 0,397 atau jika dipersentasekan menjadi 39,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung yaitu 66,7%.

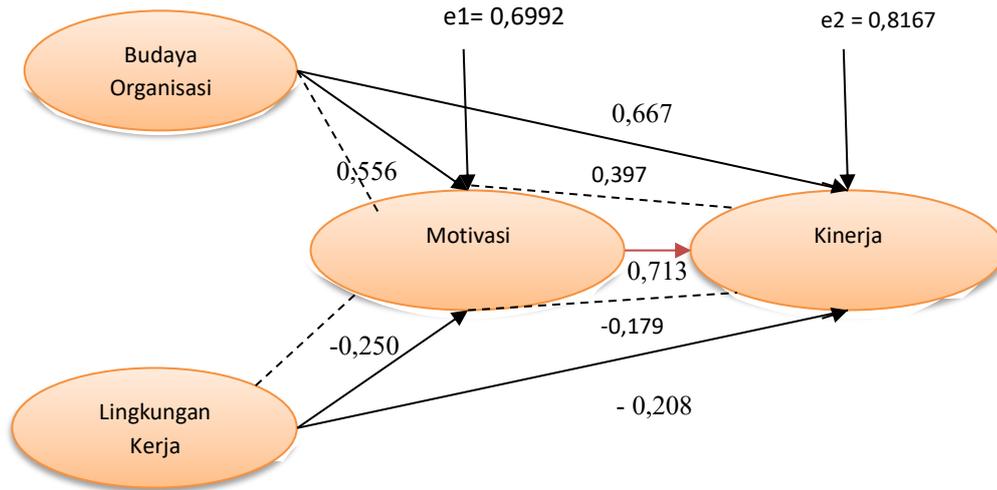
Pengaruh langsung variable lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yaitu di peroleh $-0,208$ atau jika dipresentasikan $-20,8\%$. Dan pengaruh tidak langsung

variable lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) yaitu diperoleh -0,179 atau jika dipresentasikan -17,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh

tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung yaitu -17,9%.

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I dan II sebagai berikut :

Gambar 6. Diagram jalur



Uji Sobel

Analisis sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh intervensi, yaitu motivasi (Z). Sobel membuat cara untuk menguji hipotesis mediasi, yang disebut uji sobel. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variable independen budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap

kinerja (Y) melalui motivasi (Z). Adapun sebagai berikut:

- Uji pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z)
 $a = 0,667$ koefisien variable budaya organisasi (X1)
 $b = 0,713$ koefisien variable motivasi (Z)
 $Sa = 0,115$ Standart error koefisien a
 $Sb = 0,073$ Standart error koefisien b

Gambar 7. Output tes Sobel

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.667	Sobel test: 4.98698479	0.09536243	6.1e-7
b	0.713	Aroian test: 4.96777249	0.09573124	6.8e-7
S _a	0.115	Goodman test: 5.00642174	0.0949922	5.5e-7
S _b	0.073	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

Sumber Data diolah 2024 (<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>)

Pada perhitungan uji Sobel yang dilakukan, nilai t hitung > t tabel sebesar 4,986 > 2,046. Hal ini membuktikan bahwa variable motivasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, diterima.

1. Uji pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z)

a= 0,208 koefisien variable lingkungan kerja (X2)

b= 0,713 koefisien variable motivasi (Z)

Sa = 0,135 Standart error koefisien a

Sb= 0,073 Standart error koefisien b

Gambar 8. Output tes Sobel

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.208	Sobel test: 1.52192111	0.09744526	0.12802885
b	0.713	Aroian test: 1.51419719	0.09794233	0.12997583
S _a	0.135	Goodman test: 1.52976446	0.09694564	0.12607504
S _b	0.073	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

Sumber: Data diolah 2024 (<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>)

Berdasarkan perhitungan uji Sobel yang dilakukan, diperoleh nilai t hitung < t tabel sebesar 1,521 < 2,046. Hal ini membuktikan bahwa variable motivasi tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, ditolak.

Pembahasan

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.22 membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di kantor

kecamatan Kalikajar kabupaten Wonosobo. Artinya peraturan, nilai dan norma yang di berlakukan sudah dijalankan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang sudah di tetapkan oleh instansi. Sehingga pekerjaan yang dilakukan sudah pasti dan terarah. Hubungan antar karyawan dan atasan yang harmonis yang ampu berpengaruh memberikan semangat kerja karyawan serta kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sehingga budaya organisasi disini sudah cukup baik untuk di pertahankan, namun harus tetap di perhatikan agar tetap mampu menyeimbangkan motivasi karyawan.

Rata-rata responden menjawab setuju pada pernyataan-pernyataan pada kuesioner bahwa dari pekerjaan dan jabatan yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan awal institusi. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan secara individu. Karyawan harus selalu teliti dan berhati-hati saat bekerja, hal ini sangat diperlukan karena mencakup data-data penting kependudukan. Hubungan antar rekan kerja juga memberikan pengaruh baik untuk karyawan dalam menjaga suasana pekerjaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Ika Purnamasi (2021) dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

Berdasarkan pengujian pada tabel 5.23 membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative namun tidak signifikan terhadap motivasi karyawan di kantor kecamatan Kalikajar kabupate Wonosobo. Artinya lingkungan kerja tidak mempengaruhi motivasi karena dari system kerja dan SOP instansi terapkan sudah tertata dan terlaksana dengan baik. Dalam segi kebutuhan karyawan yang merupakan mayoritas adalah warga local kecamatan Kalikajar, persepsi beberapa karyawan bekerja di kecamatan Kalikajar adalah keberuntungan, Dimana tempat dan jam kerja yang di tetapkan sangat

fleksibel dan strategis. Setiap karyawan sudah memiliki kemampuan atau keterampilan yang mumpuni dalam melakukan pekerjaan. Cara kerja mandiri pekerjaan setiap karyawan sudah sesuai dengan bagian dan kemampuan masing-masing. Sehingga walaupun dengan beberapa fasilitas dan peralatan yang kurang memadai dan rasa kurang cocok dengan beberapa rekan kerja masih bisa diatasi dan tidak mempengaruhi system kerja yang di berlakukan.

Walaupun lingkungan berpengaruh negative namun tidak mempengaruhi pendapatan karyawan yang di dapat. Lingkungan kerja memang tidak signifikan berpengaruh terhadap motivasi namun sangat perlu di perhatikan karena sebuah resiko perubahan akan terjadi sewaktu-waktu.

Dari hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Fatiria & Nawawi (2021) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan pengujian pada tabel 5.24 membuktikan bahwa hasil penelitian ini budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Kalikajar kabupaten Wonosobo. Artinya budaya organisasi, nilai, peraturan dan norma yang diberlakukan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan setiap kegiatan

pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dilakukan dengan sesuai ketentuan yang sudah diberlakukan. Pekerjaan yang sesuai dan mampu dikerjakan dengan kemampuan sendiri. Dengan mengikuti ketentuan atau SOP yang diberlakukan mampu memberikan hasil kerja yang baik.

Dari hasil kuesioner pernyataan-pernyataan yang diberikan rata-rata karyawan setuju mengenai pekerjaan yang sudah sesuai dengan posisi pekerjaan yang diberikan. Mampu bekerja dengan cara sendiri tanpa menyalahi peraturan yang instansi berikan. Pekerjaan yang mudah dipahami dan terselesaikan. Pekerjaan yang sudah jelas dengan struktur kerja yang mudah dipahami. Dalam hal ini dapat diketahui struktur organisasi yang sudah ada sudah cukup baik bagi karyawan untuk memberikan pengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi saat ini memberikan pengaruh yang baik sehingga, harus tetap diperhatikan dan dipertahankan agar kinerja karyawan selalu baik.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Saputra (2023) dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian tabel 5.25 membuktikan bahwa hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh negative namun tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya lingkungan kerja tidak mempengaruhi

kinerja karena dari kendala peralatan dan ruangan dokumen yang kurang rapi masih bisa di atasi oleh karyawan, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan SOP yang diterapkan, sehingga pekerjaan yang dilakukan selalu dapat terselesaikan. Karyawan memiliki komitmen untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Beberapa karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, persepsi karyawan pekerjaan yang dilakukan cukup mumpuni di daerah Kalikajar dan juga dengan tempat yang cukup strategis Dimana mayoritas pegawai karyawan merupakan warga local. Bekerja di kecamatan Kalikajar adalah pekerjaan yang cukup di minati pada daerah tersebut. Sehingga dapat disimpulkan walau dengan keadaan lingkungan kerja seperti beberapa computer, printer yang kurang mumpuni, karyawan masih bisa mengatasi permasalahan tersebut dan tidak mempengaruhi dari hasil kerja. Salah satu Solusi yang dilakukan pada permasalahan tersebut yaitu seperti memakai peralatan computer lain atau memakai printer lain, karena fasilitas yang didapat lebih dari satu. Adapun beberapa karyawan kurang cocok dengan antar rekan, bukanlah penghambat untuk menyelesaikan pekerjaan, karena pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan porsi yang ditentukan instansi. Walaupun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh, tetap harus diperhatikan agar tidak memberikan pengaruh negative terhadap kinerja karyawan kedepannya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Gorang, Hermayanti (2021) dengan hasil penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya dari hasil rata-rata kuesioner penelitian pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan sudah sesuai dengan struktur organisasi yang diterapkan. Karyawan mampu mengerjakan sesuai dengan ketentuan yang sudah ada. Karyawan mampu bekerja secara individu dan dengan cara sendiri tanpa menyalahi aturan yang sudah ada. Ketelitian dalam bekerja selalu diterapkan oleh karyawan. Hubungan baik antar karyawan dan pekerjaan yang sesuai ini memberikan dampak baik bagi karyawan terhadap pekerjaan. Dari penelitian ini motivasi harus mampu dipertahankan untuk menjaga hasil kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Ika Purnamasari (2021) dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi

Dari hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa dari analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh

terhadap kinerja melalui motivasi memiliki pengaruh sebesar 0,379 atau dalam presentase sebesar 37,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi cukup berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan harus tetap diperhatikan agar memberikan dampak baik pada hasil kerja.

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 0,179 atau dalam presentase sebesar 17,9%. Dapat diartikan lingkungan kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi, walau nilai pengaruh lebih kecil dari budaya organisasi, namun tetap harus diperhatikan agar tidak memberikan dampak pengaruh yang negative terhadap kinerja.

D. Kesimpulan

Dengan memperhatikan penelitian yang berkaitan dengan rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka peneliti dapat menarik kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut: 1) Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi karyawan. 2) Lingkungan kerja tidak secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan. 3) Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. 4) Lingkungan

kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. 5) Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan . 6) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi karyawan. 7) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Ahyari. 2015. Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta. BPFY Yogyakarta
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pt Aquavue Vision International. 15(1).
- Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Baj, B. R. L., & Baj, A. A. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. Behavioral Accounting Journal, 4(1), 249–258.
<https://doi.org/10.33005/Baj.V4i1.117>
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta
- Fatiria, M. N., & Nawawi, M. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi Pada PT. ATM. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3(3), 794.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13211>
- Hamzah, M. I., & Sarwoko, E. (2020). Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: Peran mediasi motivasi kerja. Jurnal Ekonomi Modernisasi, 16(1), 41–53.
<https://doi.org/10.21067/jem.v16i1.4775>
- Hasibuan, Malayu S.P., 2007, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan Sayuti. 2000. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- H. Hadari Nawawi, 2003; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU), 6(2), 165-177.
- Hofstede, Geert, Gert Jan Hofstede & Michael Minkov. (2010). *Cultures and organization software of the mind intercultural cooperation and its importance for survival*. Mc.Graw Hill.
- Khoe, K., Pradiani, T., & Fathorrahman, F. (2023). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik,

- Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Express Indonesia Logistik di Jakarta. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 555-574.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Purnamasari, I. (2021). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 7(1), 1-13.
- Saputra, D., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 1–14.
- Sugiyono, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel *intervening* pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. 4(7).
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.