

## Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Welak Kabupaten Manggarai Barat Provinsi Nusa Tenggara Timur

Yeni Beatrix Averina<sup>1</sup>, Subakir<sup>2</sup>, Fauziyah<sup>3</sup>

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

[yenibeatrixa.verina@gmail.com](mailto:yenibeatrixa.verina@gmail.com), [basta.fauziyah@gmail.com](mailto:basta.fauziyah@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan welak kabupaten manggarai barat provinsi NTT, (2) untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan welak, kabupaten manggarai barat provinsi NTT (3) untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan welak kabupaten manggarai barat provinsi NTT, (4) untuk mengetahui budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kecamatan welak kabupaten manggarai barat provinsi NTT. Populasi yaitu seluruh pegawai Kecamatan Welak berjumlah 32 orang dan sampelnya seluruh yang ada pada populasi berjumlah 32 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, budaya kerja (X1) secara tersendiri tidak terjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja (X2) secara parsial ada pengaruh terhadap kinerja pegawai, (X3) motivasi kerja secara tersendiri tidak terdapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan budaya kerja (X1), lingkungan kerja(X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

### ABSTRACT

This research aims (1) To find out that work culture affects the performance of employees in Welak District, West Manggarai Regency, NTT Province. (2) To determine the work environment affects employees performance of Welak sub-district, West Manggarai Regency, NTT Province. (3) ) To find out that work motivation affects the performance of employees in Welak district, west manggarai regency, NTT Province. (4) To determine work culture, work environment and work motivation simultaneously influence the performance of employees of Welak sub-district, West Manggarai Regency, NTT Province. The population all employees of Welak sub-district totaling 32 people and the entire sample in the population is 32 people with the sample observation technique, namely saturated samples.

The results showed that, work culture (X1) independently has no effect on employee performance, work environment (X2) partially has an affects on employee performance, (X3) work motivation independently has no effect on employee performance, and work culture (X1), work environment (X2) and work motivation (X3) simultaneously affect employee performance.

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

## PENDAHULUAN

Salah satu kepentingan menjalankan perputaran roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah menjadi dasar terbentuknya suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai yang ada didalam suatu organisasi harus mempunyai suatu keahlian dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menjadi referensi : (1) Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri (2018) kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai personil polri di polsek medan area. (2) Muhammad Lutfi Ramdhani (2019) budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bogor. (3) Fimanita Yosepha (2019) budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan linggang bigung kabupaten kutai barat. (4) Nurul.M.N. Amalia (2016) lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan sosial kabupaten sleman. (5) Pratiitha Sungging Parantri dkk (2020) disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan srono kabupaten banyuwangi. (6) Velina Dita Rozhalia (2016) budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Persero unit asebagus.

Darodjat (2015) menyatakan bahwa budaya kerja dapat dilihat dari pola perilaku secara keseluruhan .

Lingkungan kerja suasana efisien dan nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap pegawai (Sedarmayanti and Rahadian 2018).

Afandi (2018) berpendapat demikian motivasi adalah kemauan dari dalam diri seseorang untuk lebih maju, sehingga mendapatkan sesuatu yang baik secara berkualitas sesuai yang diinginkan.

Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa kinerja yaitu seseorang yang dapat melakukan kewajibannya dengan baik, maka akan memperoleh sesuatu yang berkualitas serta kuantitas yang dicapai seseorang itu.

kecamatan merupakan instansi yang menyelenggarakan tujuan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan diselenggarakan tujuan ini maka pegawai maupun atasan akan bekerja dengan sebaik-baiknya. Pegawai bisa menjalankan tugasnya dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai yang mempengaruhi tugas yang dibebankannya, mempunyai semangat untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada dan harus memperhatikan permasalahan kualitas. Agar dapat menyelesaikan pekerjaannya maka perlu adanya motivasi atau dorongan antara pemimpin dan para pegawainya.

## Hipotesis

- H1 : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H4 : Budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

## METODE

Metode kuantitatif dengan pendekatan kausal.

### Populasi

Populasi yaitu semua pegawai pada instansi yang berjumlah 32 pegawai.

### Sampel

Semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 30 pegawai karena jumlahnya sedikit.

### Teknik Penentuan Sampel

Sampling Jenuh

## Sumber Data

### 1. Data Primer

Secara tatap muka menyebarkan kuesioner untuk di isi oleh pegawai Kecamatan Welak sebagai responden.

### 2. Data sekunder

Penelitian ini adalah Profil instansi, visi dan misi serta struktur instansi Kecamatan Welak sebagai sumber pengumpulan informasi.

## HASIL

### a. Validitas

Hasil pengujian validitas yang telah dilakukan bahwa pada variabel budaya kerja yaitu maksimum  $r$  hitung sebesar ,731  $r$  hitung minimum ,393.  $r$  hitung lingkungan kerja maksimum sebesar ,735 dan nilai  $r$  hitung minimum sebesar ,468. Pada variabel motivasi kerja maksimum ,742 dan nilai  $r$  hitung minimum ,383. Pada variabel kinerja pegawai nilai  $r$  hitung maksimum ,769 dan nilai  $r$  hitung minimum ,466.  $r$  tabel ,3388. Maka, dapat dinyatakan semua menunjukkan hasil yang valid

### b. Reliabilitas

Tabel 1

No	Variabel	Hasil	N Kritis	Ket
1.	X1	,689	,60	Reliabel
2.	X2	,699	,60	
3.	X3	,746	,60	
4.	Y	,773	,60	

Sumber : Data SPSS (2021)

Dapat dilihat dari tabel 1 diatas maka setiap variabel dikatakan reliabel dan bisa digunakan karena cronbach alpha di atas  $>$  ,60.

## Uji Asumsi Klasik

Tabel 2

	Hasil	Kriteria	Ket
<b>Normalitas</b>	0,076	Sig $>$ 0.05	Normal
<b>Multikolinieritas</b> (X1)	1,552	VIF $<$ 10	Bebas Multikolinieritas

(X2)	1,242	VIF<10	Bebas Multikolinieritas
(X3)	1,349	VIF<10	Bebas Multikolinieritas
<b>Heteroskedastisitas</b>			
(X1)	,993	Sig>,05	Bebas Heteroskedastisitas
(X2)	,873	Sig>,05	Bebas Heteroskedastisitas
(X3)	,083	Sig>,05	Bebas Heteroskedastisitas
<b>Autokorelasi</b>	2,349	(1,6505<2,349>1,2437),	Tidak ada kesimpulan pasti

Sumber : Diolah SPSS (2021)

Dari tabel diatas, disimpulkan :

- a. Uji Normalitas  
Pola terdistribusi normal karena ,076>,05
- b. Uji Multikolinieritas  
Bebas dari Multikolinieritas karena nilai VIF<10, budaya kerja VIF<1,552, Lingkungan kerja VIF<1,242, Motivasi kerja VIF<1,349
- c. Uji Heteroskedastisitas  
Nilai signifikansi dari variabel budaya kerja sebesar ,993, lingkungan kerja sebesar ,837, dan motivasi kerja sebesar ,083. Dari hasil itu, disimpulkan bebas heteroskedastisitas karena >,05.
- d. Uji Autokorelasi  
Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada output model summary menunjukkan bahwa (DW) 2,349 diatas dl dan du (1,6505<2,349>1,2437, tidak ada kesimpulan yang pasti. Jadi mengatasi hal ini selanjutnya dilakukan pengujian Runns Test. Hasil pengujian diketahui signifikasi 1,000>,05 menunjukkan bebas autokorelasi.

### Analysis Regression Linier Berganda

Tabel 3

No		KoefisieRegresi	Standard Error
1.	Constanta	4,978	6,016
2.	Budaya Kerja	,277	,139
3.	Lingkungan kerja	,468	,176
4.	Motivasi Kerja	,064	,076

Sumber : Data Primer SPSS Diolah (2021)

$$Y = 4,978 + ,277 X_1 + ,468 X_2 + ,064 X_3 + e$$

Tabel 5 hasil regresi yaitu :

1. Constanta sebesar 4,978  
Menunjukkan bahwa a koefisien regresi pada konstanta sebesar 4,978. Artinya apabila (X1), (X2), dan (X3) bernilai nol (Y) 4,978.
2. ,277 adalah nilai koefisien variabel budaya kerja (X1)  
Menunjukkan peningkatan kinerja pegawai adalah ,277. Setiap penambahan suatu budaya kerja.

3. ,468 adalah nilai koefisien lingkungan kerja (X2)  
Menunjukkan peningkatan kinerja pegawai adalah ,468. Setiap peningkatan atau penambahan lingkungan kerja.
4. ,064 adalah koefisien variabel motivasi kerja (X3)  
Menunjukkan peningkatan kinerja pegawai adalah ,064. Setiap penambahan atau peningkatan suatu motivasi kerja. .

### Coefficient Determinasi

Tabel 4.

Model	Adjusted R Square
	,431

Berdasarkan tabel diatas Nilai Adjusted R Square ,431 (43,1%), sehingga dapat disimpulkan bahwa 43,1% budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai, sisanya 56,9% yang tidak dibahas disini.

### Hasil Hipotesis

- a. Secara Parsial (t)

Tabel 5  
Uji t

Variabel	T	Sig	Ket
Constanta	,827	,415	
X1	,1997	,056	Tidak berpengaruh
X2	,2658	,013	Berpengaruh
X3	,849	,403	Tidak berpengaruh

Sumber : Data Diolah (2021)

nilai statistik di atas adalah :

1. Budaya Kerja = nilai sig ,056 > ,05, menyimpulkan bahwa variabel (X1) tidak berpengaruh terhadap (Y) .
2. Lingkungan Kerja = nilai sig. ,013 < ,05, disimpulkan variabel (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Motivasi Kerja = sig. ,403 > ,05, kesimpulan variabel (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- b. (F)

Tabel 6

	F	sig
Regression	8,815	,000 <sup>b</sup>

sumber : Hasil Pengujian Primer (2021)

Dapat disimpulkan bahwa nilai sig ,000 <,05 hipotesis diterima. Maka ketiga variabel secara bersamaan berpengaruh terhadap (Y).

## SIMPULAN

peneliti menyimpulkan :

1. Budaya kerja tidak terdapat pengaruh pada (Y). Hipotesis ditolak.
2. Lingkungan kerja ada pengaruh terhadap (Y). Hipotesis diterima
3. Motivasi kerja tidak terjadi pengaruh terhadap (Y). Hipotesis ditolak
4. Secara bersamaan ketiga variabel berpengaruh terhadap (Y). hipotesis diterima

## IMPLIKASI

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi hendaknya lebih memperhatikan pegawai yang memiliki budaya kerja dengan cara pemimpin harus lebih memperhatikan pegawainya dari segi sikap, perilaku serta kerja sama diantar sesama pegawai sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Selain itu, motivasi kerja, hendaknya instansi memperhatikan motivasi kerja sehingga semangat dan antusiasme pegawai lebih terdorong untuk maju. Hendaknya instansi lebih meningkatkan lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang diterapkan dengan baik di instansi dapat membawa dampak yang baik terhadap pegawai instansi Kecamatan Welak.

## KETERBATASAN PENELITIAN

Adanya keterbatasan penelitian ini ada pada kuesioner yang disebarakan oleh peneliti, terkadang jawabannya tidak menyatakan kondisi yang ada.

Ada beberapa responden yang sangat lama mengembalikan kuesioner yang telah disebarakan, sehingga membuat peneliti lama untuk mengolah data.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Afandi,Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Darodjat, Achma Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat Absolute*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):71–80. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Parantri, Pratitha Sungging, Abd. Khodir Djaelani, and M. Khoirul Anwarodin Broto Suharto. n.d. "Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Di Kantor Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.” *Jurnal Riset Manajemen* PRODI MANAJEMEN 1–16.
- Ramdhani, Muhammad Luthfi. 2019. “Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.” 1–14. doi: 10.31219/osf.io/84pw2.
- Rozhalia, V. D. (2016). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN Persero Unit Asembagus. *Fakultas ekonomi Universitas Jember*.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Nunur Rahadian. 2018. “Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi.” *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15(1):63 –77. doi: 10.31113/jia.v15i1.133.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta 2016.
- Yosepha, F. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LINGGANG BIGUNG KABUPATEN KUTAI BARAT. 2 no 3.