



**ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN MEDAN SELAYANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:
INKA KLISMI
NPM: 1915310132

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MEDAN
SELAYANG

NAMA : INKA KLISMI
N.P.M : 1915310132
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 22 Januari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Suwamo, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Daud Arifin, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : INKA KLISMI
Npm : 1915310132
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISA MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN MEDAN SELAYANG

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2023
Penulis



Inka Klismi
NPM. 1915310132

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 04 Januari 2024
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : INKA KLISMI
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 05 Desember 2001
 Nama Orang Tua : IBRAHIM
 N. P. M : 1915310132
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 087893002815
 Alamat : jln ir h juanda, kel mencirim binjai

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MEDAN SELAYANG**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



INKA KLISMI
 1915310132

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana Analisa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Selayang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan SPSS Versi 25.0. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Medan Selayang, hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 2,933 > t_{tabel} 2,02809$ dan signifikan $0,006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) pada penelitian ini diterima. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 2,514 > t_{tabel} 2,02809$ dan signifikan $0,017 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) pada penelitian ini diterima. Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 2,286 > t_{tabel} 2,02809$ dan signifikan $0,028 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H3) pada penelitian ini diterima. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 20,685 > F_{tabel} 2,866$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis H4 pada penelitian ini diterima.

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

ABSTRACT

This research is a type of quantitative research which aims to test and find out more clearly how the analysis of work motivation, work environment and work culture affects employee performance at the Medan Selayang District Office. The sample in this study amounted to 40 people. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The data obtained were analyzed using SPSS Version 25.0. The results of the quantitative analysis show that Work Motivation partially has a positive and significant effect on employee performance in the Medan Selayang District office. This is proven by the value of $t_{count} 2.933 > t_{table} 2.02809$ and significant $0.006 < 0.05$, so it can be concluded that the hypothesis (H1) in this research is accepted. The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance. This is proven by the t_{count} value of $2.514 > t_{table} 2.02809$ and a significant $0.017 < 0.05$, so it can be concluded that the hypothesis (H2) in this study is accepted. Work culture partially has a positive and significant effect on employee performance. This is proven by the t_{count} value of $2.286 > t_{table} 2.02809$ and the significance of $0.028 < 0.05$, so it can be concluded that the hypothesis (H3) in this study is accepted. Work Motivation, Work Environment and Work Culture partially have a positive and significant effect on employee performance, this is proven by the F_{count} value of $20.685 > F_{table} 2.866$ and is significant $0.000 < 0.05$. So hypothesis H4 in this study is accepted.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MEDAN SELAYANG”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata Satu (S1) di jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhamad Isa Indrawan, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE, M.Si., Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., Msc.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Suwarno, SE., MM Selaku Dosen Pembimbing 1 (Satu) yang telah banyak meluangkan waktu membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Daud Arifin, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing 2 (Dua) yang juga telah banyak meluangkan waktu membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah membekali ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
7. Kepada kepala Kecamatan Medan Selayang dan Seluruh Pegawai
8. Kedua orang tua tercinta saya bapak Ibrahim dan Ibu Misni, yang telah mendidik, membesarkan dan Kakak saya Melda Alfani, S.Pd selalu setia mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis.

9. Untuk seluruh sahabat-sahabat terbaik dan tercinta saya, yaitu Hidayah Hasanah, SE dan Tri Annisa Pangesti, S.Pd yang selalu hadir memberikan dukungan dan kasih sayang kepada penulis untuk tidak menyerah.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karenanya penulis mengharapkan adanya masukan dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak, guna menyempurnakan penelitian ini agar menjadi lebih baik lagi. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak

Medan, November 2023

Penulis

INKA KLISMI

NPM: 1915310132

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	9
1. Identifikasi Masalah	9
2. Batasan Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Kajian Teori	13
1. Kinerja Pegawai	13
a. Definisi Kinerja	13
b. Dimensi Kinerja Pegawai	15
c. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	16
d. Indikator Kinerja Pegawai	20
e. Penilaian Kinerja	20
2. Motivasi	21
a. Pengertian Motivasi	21
b. Tujuan Motivasi	22
c. Jenis-Jenis Motivasi	23
d. Proses Motivasi	24
e. Teori-teori Motivasi	25
f. Indikator Motivasi	27
3. Lingkungan Kerja	28
a. Pengertian Lingkungan Kerja	28
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	29
c. Indikator Lingkungan Kerja	29
4. Budaya Kerja.....	30
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	30
b. Faktor-Faktor Budaya Kerja.....	31

c. Fungsi Budaya Kerja	32
d. Indikator Budaya Kerja	33
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Konseptual	38
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	39
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	39
3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai	39
D. Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
A. Pendekatan Penelitian.....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
A. Tempat Penelitian.....	42
B. Waktu Penelitian	42
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	43
1. Variabel Penelitian	43
2. Definisi Operasional	43
D. Skala Pengukuran Variabel	44
E. Populasi dan Sampel	45
1. Populasi	45
2. Sampel.....	45
D. Jenis dan Sumber Data	46
E. Teknik Pengumpulan Data	46
A. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Gambaran Umum Kantor Camat Medan Selayang.....	52
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
4. Uji Kualitas Data.....	69
5. Uji Asumsi Klasik	72
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	76
7. Uji Hipotesis.....	77
8. Koefesien Determinasi	80
B. Pembahasan	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survei Penelitian Variabel Motivasi Kerja	5
Tabel 1.2 Pra Survei Penelitian Variabel Lingkungan Kerja	5
Tabel 1.3 Pra Survei Penelitian Variabel Budaya Kerja	6
Tabel 1.4 Pra Survei Penelitian Variabel Kinerja Pegawai	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	42
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 3.3 Skala Likert	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	58
Tabel 4.5 Motivasi Kerja (Tanggung Jawab)	59
Tabel 4.6 Motivasi Kerja (Prestasi Kerja)	59
Tabel 4.7 Motivasi Kerja (Peluang Untuk Maju)	60
Tabel 4.8 Motivasi Kerja (Pengakuan Atas Kinerja)	60
Tabel 4.9 Motivasi Kerja (Pekerjaan yang Menantang)	61
Tabel 4.10 Lingkungan Kerja (Suasana Kerja)	61
Tabel 4.11 Lingkungan Kerja (Hubungan dengan Rekan Kerja)	62
Tabel 4.12 Lingkungan Kerja (Tersedianya Fasilitas Kerja)	62
Tabel 4.13 Budaya Kerja (Inovasi dan Pengambilan Resiko)	63
Tabel 4.14 Budaya Kerja (Perhatian terhadap Detail)	63
Tabel 4.15 Budaya Kerja (Orientasi Terhadap Hasil)	64
Tabel 4.16 Budaya Kerja (Orientasi Terhadap Individu)	64
Tabel 4.17 Budaya Kerja (Orientasi Terhadap Tim)	65
Tabel 4.18 Budaya Kerja (Agresivitas)	65
Tabel 4.19 Budaya Kerja (Stabilitas)	66
Tabel 4.20 Kinerja Pegawai (Kualitas Kerja)	66
Tabel 4.21 Kinerja Pegawai (Kuantitas Kerja)	67
Tabel 4.22 Kinerja Pegawai (Ketetapan Waktu)	67
Tabel 4.23 Kinerja Pegawai (Efektifitas)	68
Tabel 4.24 Kinerja Pegawai (Komitmen)	68
Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	69
Tabel 4.26 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	69
Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja	70
Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	70
Tabel 4.29 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	71
Tabel 4.30 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	71
Tabel 4.31 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja	72
Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	72
Tabel 4.33 Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	74
Tabel 4.34 Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.35 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4.36 Hasil Uji t	77

Tabel 4.37 Hasil Uji F	79
Tabel 4.38 Hasil Uji Determinasi	80
Tabel 4.39 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Medan Selayang.....	53
Gambar 4.2 Uji Histogram Normalitas	73
Gambar 4.3 <i>PP-Plot</i>	73
Gambar 4.4 <i>ScatterPlot</i> Heterokedastisitas.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk bertahan dalam dunia yang semakin kompetitif saat ini, organisasi harus terus beradaptasi terhadap segala perubahan (Gustiawan, 2021). Sumber daya manusia sangat penting dalam pengelolaan, pengorganisasian, dan pendayagunaan pegawai agar dapat bekerja secara produktif guna mencapai tujuan organisasi (Adha et al., 2019). Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat dipengaruhi oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia (Safitri, 2018). Apalagi organisasi pemerintah yang hakikatnya adalah pelayanan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting didalam sebuah organisasi, karena setiap organisasi dituntut mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi tersebut. Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Tidak terkecuali pada organisasi dan instansi pemerintahan seperti kantor camat. Kantor Camat Medan Selayang adalah kantor pelayanan masyarakat di bidang administrasi meliputi Pelayanan Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga (KK), Pelayanan pembuatan surat pindah, Pelayanan pembuatan surat – surat tanah/ akta tanah (Akte jual beli, Akte hibah dan Akte pembagian hak bersama).

Selain itu Kantor Kecamatan Medan Selayang juga melayani rekomendasi surat keterangan catatan kepolisian (SKCK), Pelayanan rekomendasi ijin mendirikan bangunan (IMB), Pelayanan rekomendasi ijin HO /SITU, Pelayanan

rekomendasi surat izin usaha perdagangan (SIUP), Pelayanan rekomendasi permohonan nikah talak cerai rujuk, Pelayanan rekomendasi surat keterangan tidak mampu, dan pelayanan rekomendasi izin keramaian. Sehingga dibutuhkan kinerja terbaik dari para pegawai Kantor Camat Medan Selayang agar dapat memaksimalkan pelayanan publik.

Kinerja merupakan kemajuan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan kepadanya. Kemampuan seorang pegawai dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya guna mencapai hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan organisasi menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja terbaik pegawai dapat diwujudkan dengan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seperti kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, budaya kerja dan kesehatan dan keselamatan (Kasmir, 2016).

Bila dilihat dari pandangan teoritis motivasi merupakan suatu proses menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai tujuan dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab. Dalam penerapannya motivasi mempengaruhi perilaku seseorang. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran akhir (Adha et al., 2019a). Sehingga motivasi hanya dapat disimpulkan tetapi tidak dapat diamati karena terjadi karena perilaku yang tak tampak (Hakim, 2017). Pada penelitian yang dilakukan oleh Jasmiana dan Zhafira menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Jasmiana & Zhafira,

2022). Hal tersebut membuktikan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Namun tetaplah untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal perlu memperhitungkan faktor yang lain seperti lingkungan kerja.

Menurut Garjito dalam (Juniarti et al., 2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Lingkungan kerja yang ada pada suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak ingin melaksanakan proses produksi tersebut (Gustiawan, 2021). Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para pegawai tidak bekerja secara efektif dan efisien. Penciptaan lingkungan kerja yang baik akan membantu memelihara kondisi pegawai terjaga, tidak lesu dalam bekerja dan dapat bekerja lebih lama. Kondisi fisik pegawai yang terjaga ini membuat pegawai mempunyai kinerja yang baik. Hal tersebut sama seperti penelitian yang dilakukan Zati, dkk., bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sangat kuat (Zati et al., 2022). Hal ini dapat diartikan apabila lingkungan kerja yang mendukung atau baik tentunya akan memberikan dampak positif terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk

menjadikan pedoman organisasi demi mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi. Jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat budaya kerja yang baik. Permasalahannya adalah bagaimana menciptakan budaya kerjanya, sebab walaupun budaya kerja terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerja maka tetap saja pegawai tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan (Sembiring & Winarto, 2020). Oleh karena itu pelaksanaan budaya kerja harus mempertimbangkan kinerja, kebutuhan, keadilan dan kelayakan serta evaluasi jabatan, sehingga program budaya kerja betul-betul menjadi faktor penting untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Sembiring dan Winarto mendukung pernyataan diatas dengan menyatakan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang mendasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku seseorang (Siregar et al., 2020). Oleh sebab itu, budaya kerja penting sekali dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian lain adalah penelitian yang dilakukan oleh (Fachreza et al., 2018) dengan menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Hasil *pra survey* yang dilakukan peneliti kepada 20 orang responden, masing masing memberikan tanggapan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pra Survey Pada Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Medan Selayang

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Org	%	Org	%
1.	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	11	60	9	40
2.	Saya akan bersedia apabila atasan meminta untuk menambah pekerjaan	10	50	10	50
3.	Saya selalu memiliki harapan berada di level pekerjaan yang lebih tinggi	9	40	11	60

Sumber: Penulis (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.1 telah dilakukan *survey* awal sebanyak 20 orang responden yang menyatakan pada pernyataan “saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya” sebanyak 60% yang menyatakan iya atau setuju sedangkan 40% yang menyatakan tidak. Pada pernyataan “saya bersedia bila atasan meminta untuk menambah pekerjaan saya” 50% yang menyatakan setuju dan 50% menyatakan tidak. Pada pernyataan “saya berharap berada di level pekerjaan yang tinggi” yang menyatakan setuju sebanyak 40% sedangkan yang menyatakan tidak setuju 60%.

Tabel 1.2 Pra Survey Pada Lingkungan Kerja Pada Kantor Kecamatan Medan Selayang

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Org	%	Org	%
1.	Penerangan listrik di lingkungan kerja memberikan penerangan yang cukup untuk menunjang pekerjaan dan tidak memerlukan penerangan tambahan dari matahari.	8	40	12	60
2.	Pendingin udara (AC) dan perangkat lain yang mengontrol suhu menjaga tempat kerja tetap sejuk dan nyaman.	10	50	10	50
3.	Menurut saya suasana di tempat kerja sangat baik karena jauh dari kebisingan.	9	45	11	55
4.	Tempat kerja memiliki desain dan tata letak yang baik sehingga memudahkan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja.	7	35	13	65

Sumber: Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 setelah melakukan survei awal, sebanyak 20 responden berpendapat bahwa penerangan tambahan dari sinar matahari tidak diperlukan karena lampu listrik di lingkungan kerja memberikan penerangan yang cukup untuk menunjang pekerjaan. Hanya 40% yang setuju dan 60% responden mengatakan tidak setuju. Untuk pernyataan bahwa dengan adanya alat pengatur suhu seperti pendingin ruangan (AC) membuat tempat kerja tetap sejuk dan nyaman, 50% responden setuju dengan pernyataan tersebut dan 50% tidak setuju. Pernyataan selanjutnya menyebutkan bahwa suasana dalam bekerja jauh dari kebisingan dan sangat nyaman 45% setuju dan 55% tidak setuju. Ketika ditanya apakah tempat kerja memiliki desain dan tata letak yang baik sehingga memudahkan komunikasi dengan rekan kerja, hanya 35% responden yang menjawab setuju, sedangkan 60% sisanya menjawab tidak setuju.

Tabel 1.3 Pra Survey Pada Budaya Kerja Pada Kantor Kecamatan Medan Selayang

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Org	%	Org	%
1.	Pimpinan mendorong pegawai untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman	7	35	13	65
2.	Saya bersedia mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	8	45	12	55
3.	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal	9	40	11	60
4	Pegawai selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan	10	50	10	50

Sumber: Penulis (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.3 telah melakukan *survey* awal sebanyak 20 orang responden yang menyatakan pada pernyataan Pimpinan mendorong pegawai untuk

meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman hanya 35% yang menyatakan iya atau setuju sedangkan 65% yang menyatakan tidak. Pada pernyataan Saya bersedia mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya 45% yang menyatakan setuju dan 55% menyatakan tidak. Pada pernyataan Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal yang menyatakan setuju sebanyak 40% sedangkan yang menyatakan tidak setuju 60%. Sedangkan pada pernyataan Pegawai selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan hanya 50% yang menyatakan setuju dan sedangkan sisanya 50% yang menyatakan tidak setuju.

Tabel 1.4 Pra Survey Pada Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Selayang

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Org	%	Org	%
1.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan sangat teliti dan penuh perhitungan	9	40	11	60
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	10	50	10	50
3.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat saya capai dengan baik dan optimal	9	40	11	60
4	Skill atau kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	10	50	10	50

Sumber: Penulis (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.4 telah melakukan *survey* awal sebanyak 20 orang responden yang menyatakan pada pernyataan Saya melaksanakan pekerjaan dengan sangat teliti dan penuh perhitungan hanya 40% yang menyatakan iya atau setuju sedangkan 60% yang menyatakan tidak. Pada pernyataan Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu 50% yang menyatakan setuju dan 50%

menyatakan tidak. Pada pernyataan Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat saya capai dengan baik dan optimal yang menyatakan setuju sebanyak 40% sedangkan yang menyatakan tidak setuju 60%. Sedangkan pada pernyataan Skill atau kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini hanya 50% yang menyatakan setuju dan sedangkan sisanya 50% yang menyatakan tidak setuju.

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis melihat bahwa fenomena yang kerap terjadi di Kantor Kecamatan Medan Selayang yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat mengisi absen dan sedikit membuang-buang waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai di Kantor Kecamatan Medan Selayang terdapat beberapa permasalahan seperti motivasi yang diberikan pimpinan dalam membangun kinerja setiap pegawai masih belum maksimal sehingga dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, menyikapi pekerjaan masih kurang efektif. Hal lain yang menjadi temuan permasalahan yaitu kurang maksimalnya kantor Kecamatan Medan Selayang dalam meningkatkan kesadaran serta pemahaman karyawan terhadap budaya kerja yang berupa penentuan kebiasaan, membangun sikap profesional dan menerapkan rasa taat aturan pada setiap pegawai untuk produktivitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Selayang”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Masih kurangnya motivasi yang diberikan dalam membangun semangat kerja setiap pegawai kantor Kecamatan Medan Selayang berupa bentuk pemberian dorongan terhadap pegawai untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, menyikapi pekerjaan dengan baik dan memiliki kemauan/semangat pada saat bekerja.
- 2) Kurang efektifnya lingkungan kerja pada kantor Kecamatan Medan Selayang yang membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja, karena suhu ruangan kurang mendukung dan sempitnya jarak setiap ruangan pegawai untuk bekerja secara maksimal.
- 3) Kurang maksimalnya kantor Kecamatan Medan Selayang dalam meningkatkan kesadaran serta pemahaman pegawai terhadap budaya kerja yang berupa penentuan kebiasaan, membangun sikap profesional dan menerapkan rasa taat aturan pada setiap pegawai untuk produktivitas kerja yang lebih baik.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang meluas dikarenakan keterbatasan waktu serta kemampuan penulis, maka penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Medan Selayang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Medan Selayang?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Medan Selayang?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Medan Selayang?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Medan Selayang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Medan Selayang.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Medan Selayang.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Medan Selayang.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi pada semangat kerja.

a. Manfaat Praktis

- 5) Bagi Penulis: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi pada semangat kerja.
- 6) Bagi Perusahaan: Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan serta menjadi masukan kepada kantor Kecamatan Medan Selayang agar menghasilkan karyawan dengan tingkat semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Agung Meiyanto S (2019) dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Selayang”. Adapun perbedaan pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Tempat Penelitian: Penelitian Iqbal Gustiawan di Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai sedangkan penelitian saya di Kantor Kecamatan Medan Selayang.

2. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2021 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2023.
3. Sampel penelitian: Penelitian terdahulu memiliki sampel 49 sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 40.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan di topan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Silaen, 2021). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Stoner dalam (Silaen, 2021), menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Bernardin dan Russel dalam (Silaen, 2021), mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Bacal dalam (Silaen, 2021), menyatakan bahwa kinerja sebagai proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi pegawai, sedangkan Suntoro dalam (Silaen, 2021),

mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pandangan Byars dalam (Silaen, 2021) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Pada sisi lain Siagian dalam (Silaen, 2021) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang di antaranya adalah sifat yang agresif, kreativitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa.

Performance atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut As'ad dalam (Asnawi, 2019) kinerja adalah *success full role achievement* yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dari perbuatannya. Artinya semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi dengan demikian apabila konsep ini diterapkan di lingkungan akademik dapat dikatakan bahwa kinerja itu merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan

yang dapat diselesaikan oleh seorang dosen, yaitu kemampuan mengaplikasikan.

Kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Nasution et al., 2021).

b. Dimensi Kinerja Pegawai

Munandar (dalam Indrasari, 2017) membuat model penilaian prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek di dalamnya, antara lain: *identification*, *measurement*, dan *management* mengenai prestasi kerja di dalam organisasi.

- 1) *Identification*, yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Identifikasi secara rasional dan legal memerlukan sistem pengukuran berdasarkan *jobanalysis*. Sistem penilaian akan terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dari pada karakteristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja seperti ras, umur, dan jenis kelamin.
- 2) *Measurement*, pengukuran (*measurement*) merupakan bagian tengah dari system penilaian, guna membentuk managerial judgment prestasi kerja yang memilah hasil baik-buruknya. Pengukuran

prestasi kerja yang baik harus konsisten melalui organisasi. Seluruh manajer di dalamnya diharuskan menjaga standar tingkat perbandingannya. Pengukuran prestasi kerja melibatkan sejumlah ketentuan untuk merefleksikan perilaku pada pengenalan beberapa karakteristik maupun dimensi. Secara teknis, sejumlah ketentuan itu seperti halnya predikat *excellent* (sempurna), *good* (baik), *average* (cukup), dan *Poor* (kurang) dapat digunakan dengan pemberian nomor dari 1 hingga 4 untuk tingkatan prestasi kerja karyawan.

- 3) *Management*, yaitu penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja di masa berikutnya. Hal ini dapat dipahami sebagai suatu tahapan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan melalui perbaikan prestasi kerja tenaga kerja oleh manajer lini.

c. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Berbagai identifikasi telah dianalisis oleh Maurice dalam (Indrasari, 2017) sebagai faktor penyebab kinerja seseorang yang merupakan sesuatu yang fundamental bagi proses pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam proses strategi perbaikan kinerja pegawai. Banyak ahli yang mendeskripsikan mengenai faktor-faktor kinerja pegawai. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) meliputi:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan mendapatkan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Begitu juga sebaliknya apabila seseorang dengan kepribadian yang buruk maka orang tersebut juga memiliki kinerja yang buruk. Maka dari itu kepribadian sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karenaa bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnyaakan mempengaruhi dalam bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam (Silaen, 2021), ada lima indikator untuk mengukur kinerja Pegawai yaitu:

- 1) Kualitas Kerja: Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
- 2) Kuantitas Kerja: Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- 3) Ketepatan Waktu: Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
- 4) Efektifitas: Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- 5) Komitmen: Tingkat di mana seorang pegawai yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

d. Penilaian Kinerja

Seorang pegawai yang telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi dapat diketahui dan dinilai melalui instrument penilaian kinerja. Cara membandingkan penampilan kerja individu dengan standar baku penampilan merupakan salah satu hakikat evaluasi penilaian kinerja. Hall mengatakan bahwa proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja

personel dan usaha untuk memperbaiki kerja personel dalam organisasi merupakan hakikat dari penilaian kinerja.

Menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen dan proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu disebut dengan penilaian kinerja menurut Certo Beberapa hal yang menyebabkan pentingnya kinerja adalah (Silaen, 2021):

- 1) Peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja semaksimal mungkin merupakan keinginan dari setiap individu yang bekerja.
- 2) Ketika melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, individu juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan.
- 3) Setiap orang juga ingin mendapatkan penilaian kinerjanya dilakukan dengan cara yang objektif.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan dalam (Tewal et al., 2017) Berasal dari kata Latin "*movere*," yang berarti dorongan atau penggerakan, motivasi dalam konteks manajemen hanya terfokus pada sumber daya manusia secara umum, dan khususnya, pada bawahan. Motivasi membahas cara untuk mengarahkan potensi dan energi bawahan agar mau bekerja secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini merujuk pada pemberian daya penggerak yang memicu semangat kerja individu, mendorong kerjasama, efektivitas, dan integrasi dari segala upaya mereka untuk mencapai kepuasan.

Menurut Ardana et al. dalam (Tewal et al., 2017) Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Keberadaan dorongan ini mengakibatkan individu menunjukkan perilaku tertentu dalam usahanya mencapai tujuan. Robbins & Coulter, seperti yang dijelaskan oleh Tewal et al. (2017), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses di mana upaya seseorang didorong menuju tindakan positif guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Utami, yang juga disebutkan oleh Tewal et al. (2017), motivasi adalah skor total dorongan dalam diri individu yang berusaha memenuhi kebutuhan pribadi, dengan dimensi mencakup kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa. Sudirman, dalam penelitian yang sama (Tewal et al., 2017), menganggap motivasi sebagai unsur yang sangat penting untuk diperhatikan dalam mencapai efektivitas kerja, yang pada akhirnya menjadi ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara dalam (Tewal et al., 2017) motivasi dapat diartikan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong untuk menciptakan tindakan positif yang dapat mengarahkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan

kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Adhari, 2021) Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Adhari, 2021) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- 1) Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

- 2) Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Proses Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Tewal et al., 2017) ada lima proses motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Tujuan Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.
- 2) Mengetahui kepentingan Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.
- 3) Komunikasi efektif Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.
- 4) Integrasi tujuan Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan.

- 5) Fasilitas Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

e. Teori-teori Motivasi

- 1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Robbins & Coulter menyatakan bahwa setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan:
 - a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*): Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh dan kebutuhan fisik lainnya.
 - b) Kebutuhan keamanan (*safety needs*): Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
 - c) Kebutuhan sosial (*social needs*): Kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
 - d) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*): Kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
 - e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*): Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi

seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan (Farida & Hartono, 2016).

- 2) Teori X dan Y Douglas McGregor McGregor dari Robbins & Coulter dalam (Tsauri, 2013) menyatakan bahwa Teori X adalah pandangan negatif orang-orang yang mengasumsikan bahwa para pekerja tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab, dan perlu di kendalikan agar dapat bekerja secara efektif. Teori Y adalah pandangan positif yang mengasumsikan bahwa karyawan menikmati pekerjaan, mencari dan menerima tanggung jawab, dan berlaith mengarahkan diri. McGregor percaya bahwa asumsi Teori Y akan menjadi panduan praktik manajemen dan menyatakan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menantang dan penuh tanggung jawab, serta hubungan kelompok yang baik akan memaksimalkan motivasi karyawan.
- 3) Teori Dua Faktor Herzberg Teori dua faktor Frederick Herzberg dari Robbins & Coulter dalam (Tsauri, 2013) menyatakan bahwa faktorfaktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Hezberg percaya bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, para manajer yang berusaha untuk menghilangkan faktor-faktor yang menyebabkan

ketidakpuasan kerja bisa mencegah orang-orang menjadi tidak puas tetapi tentunya tidak bisa memotivasi mereka. Ia menyebut faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*).

- 4) Teori Tiga Kebutuhan McClelland David McClelland dan rekan-rekannya mengusulkan teori tiga kebutuhan dalam (Tsauri, 2013), yang mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh, yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi.

Dari ketiga kebutuhan ini, kebutuhan akan prestasi yang telah diteliti paling banyak karena seseorang dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi akan berjuang untuk mencapai penghargaan. Mereka berkeinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik atau lebih efisien daripada sebelumnya.

e. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Tewal et al., 2017) sebagai berikut:

- 1) Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

- 2) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

- 3) Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan Yang Menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Tempat di mana karyawan melaksanakan kegiatan kerja sehari-hari dikenal sebagai lingkungan kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki potensi untuk memberikan dampak positif terhadap karyawan, mendorong keberhasilan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, dapat menyebabkan dampak negatif yang mengurangi semangat dan kedisiplinan kerja, seperti yang diungkapkan oleh Nitisemito dalam (Abdullah, 2014)

Menurut Nitisemito (Abdullah, 2014), lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Definisi lain dari lingkungan kerja datang dari Ananta (Mulia, 2021), yang menggambarkannya sebagai keseluruhan fasilitas atau perangkat yang memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan, baik ketika bekerja secara individu maupun dalam kelompok, di dalam ruangan atau kantor, dengan tujuan mencapai hasil optimal.

Gardjito et al. dalam (Mulia, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja melibatkan kondisi atau situasi yang memiliki dampak besar terhadap

karyawan dalam menjalankan tugas atau terhadap operasional perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, lingkungan kerja mencakup segala aspek yang ada di sekitar karyawan, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam penelitian Priyono pada tahun 2010, terdapat dua jenis lingkungan kerja utama, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik mencakup area yang secara langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Selain itu, lingkungan ini juga mencakup lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna, dan faktor lainnya.
- 2) Lingkungan kerja non-fisik mencakup segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan baik dengan atasan, sesama rekan kerja, atau bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Dalam konteks indikator lingkungan kerja, Nitisemito (Abdullah, 2014) menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek utama, yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja.

- 1) Suasana kerja, mengacu pada kondisi sekitar karyawan yang sedang bekerja, mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja,

kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antar individu di tempat tersebut.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja, menekankan pada hubungan harmonis tanpa intrik di antara sesama rekan sekerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja karyawan, serta dapat menjadi faktor penting dalam retensi karyawan.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja, mengacu pada ketersediaan peralatan yang mendukung kelancaran kerja. Keberadaan fasilitas kerja yang lengkap, meskipun tidak selalu baru, merupakan faktor pendukung dalam menjalankan proses kerja dengan efektif.

4. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Robbins (2015:721) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih khusus, budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari.

Budaya kerja yang terdapat dalam suatu organisasi adalah tempat mengasah anggota organisasi berkarya di organisasi tersebut. Kualitas dari karakter budaya kerja inilah yang akan membentuk besar kecilnya kemauan,

hasrat, dan gairah anggota organisasi untuk memunculkan dan memanfaatkan potensi insani mereka untuk dikontribusikan pada proses penciptaan kinerja organisasi (Hartanto, 2009).

b. Faktor-Faktor Budaya Kerja

Hofstede, sebagaimana dijelaskan oleh Seno et al. pada tahun 2022, mengelompokkan faktor budaya kerja ke dalam kategori berikut:

- 1) Jarak Kekuasaan: Merupakan sejauh mana anggota suatu organisasi atau lembaga yang berada dalam posisi yang kurang kuat menerima dan mengharapkan distribusi kekuasaan yang tidak merata. Faktor ini terkait dengan perbedaan dalam cara menyelesaikan masalah antara individu di dalam organisasi.
- 2) Ketidakpastian Penghindaran: Menggambarkan sejauh mana anggota organisasi berupaya mengatasi perasaan cemas dan mengurangi ketidakpastian yang dihadapi. Penting untuk dicatat bahwa ketidakpastian penghindaran tidak sama dengan penghindaran risiko.
- 3) Individualisme vs Kolektivisme: Menunjukkan sejauh mana individu diintegrasikan ke dalam organisasi tersebut.
- 4) Maskulinitas vs Feminitas: Terkait dengan pembagian peran emosional antara perempuan dan laki-laki. Maskulinitas menunjukkan perbedaan peran gender yang lebih dramatis dan kurang fleksibel, sementara feminitas melihat nilai kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dengan menekankan kesederhanaan dan kepedulian.

- 5) **Orientasi Jangka Panjang vs Orientasi Jangka Pendek:** Berkaitan dengan fokus pada masa depan, masa kini, dan masa lalu. Orientasi jangka panjang lebih menekankan pada nilai-nilai pragmatis berorientasi pada penghargaan, termasuk ketekunan, tabungan, dan kapasitas adaptasi. Sebaliknya, orientasi jangka pendek lebih berfokus pada masa lalu dan kini, melibatkan kestabilan, penghormatan terhadap tradisi, menjaga penampilan di muka umum, dan memenuhi kewajiban sosial.
- 6) **Kesenangan vs Pengekangan:** Berhubungan dengan keinginan dasar karyawan untuk menikmati hidup. Kesenangan mengacu pada lingkungan sosial yang memperbolehkan gratifikasi sebagai aspek manusiawi yang alamiah terkait dengan menikmati hidup. Pengekangan, di sisi lain, mengarah pada lingkungan sosial yang mengontrol gratifikasi melalui norma sosial yang ketat terkait dengan kebutuhan dan peraturan.

c. Fungsi Budaya Kerja

Ardana et al. dalam (Masram & Mu'ah, 2017) menyatakan ada beberapa fungsi budaya kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Budaya berperan sebagai tapal batas, yang secara jelas membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas atau jati diri bagi anggota-anggota organisasi.

- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual seseorang.
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dan motivasi kerja yang baik.

d. Indikator Budaya Kerja

Robbins dalam (Nasution et al., 2021) menguraikan tujuh karakteristik utama yang dapat mencerminkan esensi dari budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan Pengambilan Risiko: Tingkat dorongan kepada karyawan untuk menjadi inovatif dan berani mengambil risiko.
- 2) Perhatian terhadap Detail: Tingkat harapan terhadap karyawan untuk menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi terhadap Hasil: Tingkat tuntutan kepada manajemen untuk lebih fokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi terhadap Individu: Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan dampak hasil terhadap individu di dalam organisasi.

- 5) Orientasi terhadap Tim: Tingkat aktivitas pekerjaan yang diorganisir dalam bentuk tim, bukan sebagai pekerjaan individu.
- 6) Agresivitas: Tingkat tuntutan kepada individu untuk bersikap agresif dan bersaing, tidak bersikap santai.
- 7) Stabilitas: Tingkat upaya organisasi untuk mempertahankan kondisi saat ini daripada mencari pertumbuhan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya telah menginvestigasi korelasi antara motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap semangat kerja. Tabel berikut merangkum hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, memberikan dasar dan arahan bagi penulis dalam melakukan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian
1	Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, Syahrudin Agung (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tifani	Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja (Y)	Tidak terdapat variabel bebas Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja	pengaruh motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0.506, T-statistics 4.194 > 1.96, dan P-value 0.000 < 0.05, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja

				melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2	Yayan Yanuari (2019) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Tidak terdapat variabel bebas Budaya Kerja	Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3	Ronal Donra Sihalo, dan Hotlin Siregar (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan	Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Tidak terdapat variabel bebas Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Dio Saputra, Jhon Fernos (2023) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Tidak terdapat variabel bebas Budaya Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Herwanto dan Egi Radiansyah (2022)	Budaya Kerja (X3)	Tidak terdapat variabel bebas Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya

	Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan	dan Kinerja (Y)	dan Lingkungan Kerja	Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan
6	Yuniarto Rahmad Satato, Bima Prahar Adilase, Ganda Subrata (2022) Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	Budaya Kerja (X3) dan Kinerja (Y)	Tidak terdapat variabel bebas Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan se-Kabupaten Demak
7	Rachel Nelly dan Rezi Erdiansyah (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi Kasus Pada Karyawan Pt Pakar	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Kerja (X3) dan Kinerja (Y)	Perbedaannya adalah pada lokasi penelitian dan berfokus pada kinerja pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh

	Anugerah Gemilang)			lebih besar terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, tetapi motivasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Pakar Anugerah Gemilang melalui kepuasan kerja
8	Selvi C.H Dethan, John E. H. J. Foeh, Henny A. Manafe (2023) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Kerja (X3) dan Kinerja (Y)	Perbedaannya adalah pada lokasi penelitian dan berfokus pada kinerja pegawai	Budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja,
9	Annisa Putri Marpaung, Arif Darmawan (2022) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Tidak terdapat variabel bebas Budaya Kerja	Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan, lingkungan kerja

				dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Alvonso Fanisius Gorang, Hermayanti, Theresia Lounggina Luisa Peny, Mesak Yamres Awang (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Tidak terdapat variabel bebas Budaya Kerja	Hasil Penelitian menunjukkan Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kerja Lingkungan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sumber: Penulis (2022)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan logis dari landasan teori dan kajian empiris. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tingkat eksplansi asosiatif. Untuk memfasilitasi tugas pembaca untuk memahami masalah judul penelitian ini, penulis membuatnya semata-mata kerangka pemikiran digunakan dalam penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong untuk menciptakan tindakan positif yang dapat mengarahkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan mangkunegara dalam (Tewal et al., 2017).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

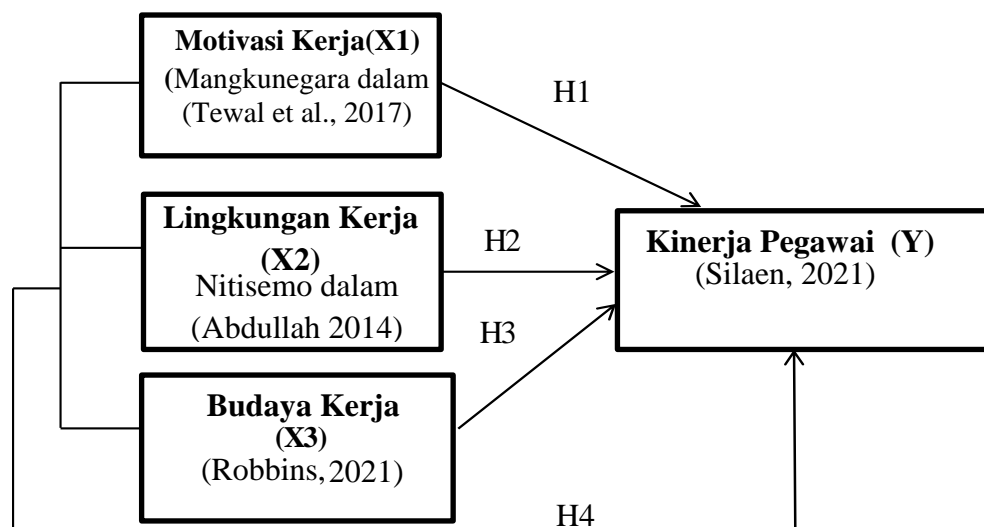
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito dalam Abdullah (2014)

3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2015:721) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Nilai, simbol, kebiasaan dan cerita-cerita tersebut mempengaruhi bagaimana kemampuan seseorang untuk bekerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Silaen, 2021). Untuk itu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut kasmir (2016) ada 13 faktor seperti Kemampuan Dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin Kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2023)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atau praduga dari peneliti. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Medan Selayang.
- H2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Medan Selayang.
- H3 : Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Medan Selayang.
- H4 : Motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Medan Selayang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Sugiyono, 2019). Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian dirancang melalui langkah-langkah penelitian dari mulai operasionalisasi variabel, penentuan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data atau survei, model penelitian diakhiri dengan merancang analisis data dan pengujian hipotesis. Dalam melakukan penelitian dibutuhkan adanya suatu metode, cara atau taktik sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh oleh seorang peneliti dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai suatu tujuan. Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif (Sugiyono, 2019).

Menurut Sugiyono (2019) pengertian dari metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga

pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Dengan metode ini penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara saksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti oleh penulis sehingga akan memperoleh data-data yang dapat mendukung penyusunan laporan penelitian.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Medan Selayang yang beralamat di Jl. Bunga Cemp, No. 54, Padang Bulan Selayang II Kec. Medan Selayang, Kota Medan Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari Januari 2023 hingga Desember 2023. Adapun rincian waktu penelitian dapat dilihat dari Tabel Jadwal Penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023																				
		Jul			Aug			Sep			Oct			Nov			Dec					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■															
3	Perbaikan ACC Proposal							■	■	■	■											
4	Seminar Proposal											■										
5	Pengolahan Data												■	■								
6	Seminar Hasil																		■			
7	Bimbingan Skripsi																		■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																					■

Sumber: Penulis (2023)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu: Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Kerja (X3) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2019) Definisi Operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data dan definisi operasional variabel dapat menjelaskan apa saja indikator yang terdapat dari masing-masing variabel. Definisi operasional dan pengukuran variabel untuk masing-masing variabel tersebut dijabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Motivasi Kerja	Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong untuk menciptakan tindakan positif yang dapat mengarahkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Mangkunegara dalam (Tewal et al., 2017)	1) Tanggung Jawab 2) Prestasi Kerja 3) Peluang Untuk Maju 4) Pengakuan Atas Kinerja 5) Pekerjaan Yang Menantang Mangkunegara dalam (Tewal et al., 2017)	<i>Likert</i>

2.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito dalam Abdullah (2014)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja Nitisemito dalam Abdullah (2014)	<i>Likert</i>
3.	Budaya Kerja	Budaya kerja diungkapkan merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari. Robbins (2021)	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi terhadap hasil 4. Orientasi terhadap individu 5. Orientasi terhadap tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas Robbins (2021)	<i>Likert</i>
4.	Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Silaen (2021)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketetapan Waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen Robbins dalam Silaen (2021)	<i>Likert</i>

Sumber: Penulis (2023)

D. Skala Pengukuran Variabel

Skala Pengukuran Menurut Sugiyono (2019) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penulis dalam melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan *skala Likert*.

Menurut Sugiyono (2019) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel 3.3 Tabel skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Penulis (2023)

E. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek yang diteliti. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Adapun populasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 pegawai Kantor Camat Medan Selayang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian sesungguhnya dari penelitian. Sampel adalah sebagian dari populasi yang hendak diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Camat Medan Selayang yang ditentukan dengan menggunakan metode *sampling Jenuh*, teknik mengambil sampel *sampling jenuh* adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Arikunto, 2012). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karena populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 40 orang, maka seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang.

F. Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Arikunto, 2012). Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah masyarakat, dan hasil angket. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil pengolahan kuesioner langsung yang disebar kepada pegawai.

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian kita memerlukan teknik penumpulan data, untuk keperluan tersebut ada beberapa instrumen pengumpulan data (khususnya data primer) yang bisa digunakan oleh peneliti. Instrumen tersebut diantaranya: kuesioner (angket), wawancara, observasi, dan dokumentasi, pengumpulan data tersebut menggunakan perangkat atau instrumen sendiri-sendiri, untuk itu dapat dijelaskan sebagai berikut (Abdullah, 2015):

1) Survey

Survei (*survey*) atau lengkapnya *self-administered survey* adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Jadi bisa disimpulkan survei adalah metode untuk mengumpulkan informasi dari kelompok yang mewakili sebuah populasi.

2) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode mengkaji dan mengolah data dari dokumen-dokumen yang sudah ada sebelumnya dan mendukung data penelitian. Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri historis.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian Kuantitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada

pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan *Cronbach's alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* di atas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan pengujian yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi linier. Model dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016)

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel

independen (Hardani et al., 2020). Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikoloneritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

a. Uji Heterokedastistas

Uji heterokrdastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model regresi linier berganda, Menurut (Sugiyono, 2019) bahwa Analisis regresi linier berganda meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable *dependet* (kriterium), bila dua atau lebih variable *independent* sebagai variable prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Model analisis regresi linier berganda gunanya untuk mengetahui koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis.

Menurut (Sugiyono, 2019) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
A	= Intercept
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefesien Regresi
X_1	= Motivasi
X_2	= Lingkungan Kerja
X_3	= Budaya Kerja
ϵ	= Kesalahan Pengganggu atau <i>Error Term</i>

4. Pengujian Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019), Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama- sama atau keseluruhan terhadap variabel independen.

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak Uji F (Simultan)

a. Uji t (Parsial)

Menurut (Ghozali, 2016) uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variable bebas secara parsial (*Individual*) terhadap variable terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Ketentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikannya, Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak.
- 2) Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikan masing-masing variable.

b. Uji F (simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila :

$p > 0,05 = H_a$ ditolak H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau : kriteria pengambilan keputusan Terima H_0 (Tolak H_a) apabila

$F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig < 0,05$ Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} >$

F_{tabel} , atau $Sig F < 0,05$

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Kantor Camat Medan Selayang

a. Sejarah Kantor Camat Medan Selayang

Kecamatan Medan Selayang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Medan yang mempunyai wilayah kerja di kecamatan sebagai unsur pelaksana dibidang pemerintahan, pembangunan dan masyarakat. Kecamatan Medan Selayang dipimpin oleh camat yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 40 orang. Dalam melaksanakan Tugas dan fungsinya Camat sebagai Kepala OPD Kecamatan Medan Selayang membawahi 6 Kelurahan, 63 Kepala lingkungan dan dibantu oleh sekcam, Kasi Tata Pemerintahan, Kasi Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan, Kasi Kesejahteraan Sosial, Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum, Kasi Sarana dan Prasarana, Kasubbag Umum, Kasubbag Keuangan dan Penyusunan Program.

Dalam rangka mendukung penyelenggaraan urusan pemerintahan umum, pembangunan, dan pembinaan masyarakat yang semakin berkualitas, khususnya di tingkat Kecamatan Kota Medan Selayang dilengkapi oleh peralatan dan perlengkapan kantor termasuk sarana dan prasarana administrasi kantor lainnya. Kantor ini juga dilengkapi berbagai perlengkapan lainnya seperti scanner, printer, dan ATK lainnya.

b. Visi dan Misi

1) Visi

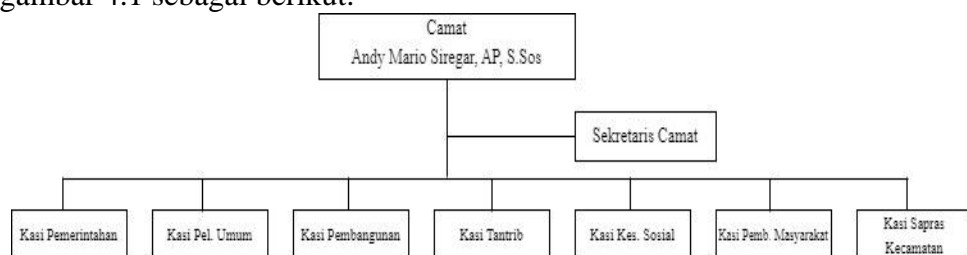
- a) Adanya perubahan menjadi lebih baik, baik secara bangunan fisik maupun non fisik.
- b) Masyarakatnya mempunyai orientasi nilai budaya yang terarah kehidupan dalam peradapan dunia masa kini.

2) Misi

- a) Memberdayakan kelurahan dengan memberdayakan masyarakat.
- b) Meningkatkan Sumber Daya Manusia.
- c) Meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat.
- d) Meningkatkan kebersihan.
- e) Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.
- f) Meningkatkan kemitbmas yang kondusif.
- g) Meningkatkan penghijauan.
- h) Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah.

c. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Kecamatan Medan Selayang dapat dilihat dari gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Medan Selayang

d. Uraian Pekerjaan

1) Camat

Tugas camat meliputi : Penyelenggaraan urusan pemerintahan umum, Pengoordinasian dan penyelenggaraan kegiatan pemberdayaan masyarakat, Pengoordinasian upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, Pengoordinasian penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan wali kota, Pengoordinasian penyelenggaraan pemeliharaan sarana prasarana umum dan kebersihan lingkungan, Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan, Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan kelurahan, dan Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintah daerah yang ada di kecamatan.

2) Sekretaris Camat

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat lingkup kesekretariatan yang meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan, dan penyusunan program serta fasilitasi pengoordinasian penyusunan kebijakan dan pelaksanaan tugas Kecamatan.

3) Kasi Pemerintahan

Seksi Tata Pemerintahan dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat melalui Sekretaris. Kepala Seksi

Tata Pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat lingkup tata pemerintahan.

4) Kasi Pelayanan Umum

Seksi pelayanan umum dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat melalui Sekretaris. Kepala Seksi Tata Pelayanan Umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat lingkup tata pelayanan umum.

5) Kasi Pembangunan

Seksi pembangunan dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat melalui Sekretaris. Kepala Seksi pembangunan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat lingkup tata pembangunan.

6) Kasi Tantrtib

Seksi Peraturan dan Tata tertib dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat melalui Sekretaris. Kepala Seksi peraturan dan tata tertib mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat lingkup tata peraturan dan tata tertib.

7) Kasi Pemberdayaan Masyarakat

Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat melalui Sekretaris. Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat lingkup pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.

8) Kasi Supras Kecamatan

Seksi Sarana dan Prasarana dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat melalui Sekretaris. Kepala Seksi Sarana dan Prasarana mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat lingkup Sarana dan Prasarana.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penjabaran dibawah dipaparkan bagaimana karakteristik 40 responden berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan penulis. Deskripsi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	12	30.0	30.0	30.0
	Perempuan	28	70.0	70.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden Laki-laki berjumlah 12 responden (30%), dan jumlah responden perempuan berjumlah 28 orang (70%). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden Perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik data responden berdasarkan usia dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30 Tahun	4	10.0	10.0	10.0
	31-40 Tahun	12	30.0	30.0	40.0
	41-50 Tahun	10	25.0	25.0	65.0
	51-60 Tahun	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa usia responden didominasi oleh responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 14 responden (35%), usia 41-50 tahun sebanyak 10 responden (25%), usia 31-40 12 responden (30%), usia 26-30 sebanyak 4 responden (10%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi karakteristik data responden berdasarkan Pendidikan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	7.5	7.5	7.5
	S1	11	27.5	27.5	35.0
	S2	23	57.5	57.5	92.5
	S3	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, pendidikan terakhir responden didominasi pendidikan terakhir S2 sebanyak 23 responden (57.5%), S3 sebanyak 3 responden (7,5%), S1 sebanyak 11 responden (27,5%), D3 sebanyak 3 responden (7,5%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi karakteristik data responden berdasarkan Pendidikan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	3	7.5	7.5	7.5
	11-20 Tahun	18	45.0	45.0	52.5
	21-30 Tahun	15	37.5	37.5	90.0
	31-40 Tahun	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa masa bekerja paling lama didominasi pada masa bekerja 11-20 tahun sebanyak 18 responden (45%), 21-30 sebanyak 15 responden (37,5%), 31-40 sebanyak 4 responden (10%), 1-10 tahun sebanyak 3 responden (7,5%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 3 (tiga) variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Budaya kerja (X_3), Serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dalam penyebaran kuesioner/ angket, masing- masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 40 orang. Berbagai jawaban dari responden tersebut adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja

Variabel ini terbentuk dari lima indikator yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang.

Tabel 4.5 Motivasi Kerja (Tanggung Jawab)

Pernyataan 1 Saya bekerja dengan perasaan penuh tanggung jawab					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	2	5.0	5.0	7.5
	Setuju	25	62.5	62.5	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 25 responden (62,5%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap pegawai sudah sesuai.

Tabel 4.6 Motivasi Kerja (Prestasi Kerja)

Pernyataan 2 Saya merasa puas apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	1	2.5	2.5	5.0
	Setuju	22	55.0	55.0	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 22 responden (55%) menyatakan setuju, pegawai memiliki prestasi kerja yang baik.

Tabel 4.7 Motivasi Kerja (Peluang Untuk Maju)

Pernyataan 3 Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh pimpinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	24	60.0	60.0	62.5
	Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 24 responden (60%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.8 Motivasi Kerja (Pengakuan Atas Kinerja)

Pernyataan 4 Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	6	15.0	15.0	17.5
	Setuju	16	40.0	40.0	57.5
	Sangat Setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai merasa memiliki kesempatan untuk menduduki posisi tertentu.

Tabel 4.9 Motivasi Kerja (Pekerjaan yang Menantang)

Pernyataan 5 Saya berharap berada di level pekerjaan yang tinggi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	4	10.0	10.0	12.5
	Setuju	17	42.5	42.5	55.0
	Sangat Setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 18 responden (45%) menyatakan sangat setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai merasa suka melakukan pekerjaan yang menantang.

b. Lingkungan Kerja

Variabel ini terbentuk dari tiga indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja.

Tabel 4.10 Lingkungan Kerja (Suasana Kerja)

Pernyataan 1 Saya merasa suasana kerja di Kantor Camat Medan Selayang cukup kondusif					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	5	12.5	12.5	15.0
	Setuju	20	50.0	50.0	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 20 responden (50%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai menyukai suasana kerja di Kantor Kecamatan Medan Selayang.

Tabel 4.11 Lingkungan Kerja (Hubungan dengan Rekan Kerja)

Pernyataan 2					
Saya memiliki hubungan yang baik antar sesama pegawai Kantor Camat Medan Selayang					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	5	12.5	12.5	15.0
	Setuju	18	45.0	45.0	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 18 responden (45%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai memiliki hubungan yang baik antar pegawai.

Tabel 4.12 Lingkungan Kerja (Tersedianya Fasilitas Kerja)

Pernyataan 3					
Fasilitas pekerjaan di Kantor Camat Medan Selayang cukup baik.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	3	7.5	7.5	10.0
	Setuju	23	57.5	57.5	67.5
	Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai disediakan fasilitas kerja yang layak di Kantor Kecamatan Medan Selayang.

c. Budaya Kerja

Variabel ini terdiri dari 7 indikator yaitu Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas dan stabilitas.

Tabel 4.13 Budaya Kerja (Inovasi dan Pengambilan Risiko)

Pernyataan 1					
Pimpinan mendorong pegawai untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	26	65.0	65.0	72.5
	Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 26 responden (65%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai berani mengambil resiko.

Tabel 4.14 Budaya Kerja (Perhatian Terhadap Detail)

Pernyataan 2					
Pimpinan kantor camat memberitahukan pegawai untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	12.5	12.5	12.5
	Setuju	19	47.5	47.5	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap

pegawai memiliki kemampuan untuk memperhatikan hal-hal yang lebih detail.

Tabel 4.15 Budaya Kerja (Orientasi Terhadap Hasil)

Pernyataan 3 Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	18	45.0	45.0	52.5
	Sangat Setuju	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan sangat setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan untuk memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal.

Tabel 4.16 Budaya Kerja (Orientasi Terhadap Individu)

Pernyataan 4 Setiap pegawai selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	21	52.5	52.5	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.17 Budaya Kerja (Orientasi Terhadap Tim)

Pernyataan 5 Koordinasi yang baik selalu dilakukan oleh pimpinan Kantor Camat Medan Selayang dalam membagi pekerjaan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	22	55.0	55.0	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 22 responden (55%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan berkoordinasi dengan baik.

Tabel 4.18 Budaya Kerja (Agresivitas)

Pernyataan 6 Setiap pegawai selalu dituntut untuk bersikap agresif agar pekerjaan cepat selesai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	16	40.0	40.0	47.5
	Sangat Setuju	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan sangat setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai agresif agar pekerjaan cepat selesai.

Tabel 4.19 Budaya Kerja (Stabilitas)

Pernyataan 7					
Aktivitas pekerjaan yang ada di kantor Camat Medan Selayang menunjukkan stabilitas yang baik hingga saat ini					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	24	60.0	60.0	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 24 responden (60%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai menunjukkan stabilitas yang baik.

d. Kinerja Pegawai

Variabel ini terbentuk dari lima indikator yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Ketetapan Waktu, Efektifitas dan Komitmen.

Tabel 4.20 Kinerja Pegawai (Kualitas Kerja)

Pernyataan 1					
Saya selalu bekerja sesuai syarat dan standard yang ditetapkan instansi dan atasan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	25	62.5	62.5	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 25 responden (62,5%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai syarat dan standard yang ditetapkan instansi dan atasan.

Tabel 4.21 Kinerja Pegawai (Kuantitas Kerja)

Pernyataan 2					
Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai jumlah yang sudah ditetapkan oleh pimpinan maupun instansi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	1	2.5	2.5	5.0
	Setuju	29	72.5	72.5	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 29 responden (72,5%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai jumlah yang sudah ditetapkan oleh pimpinan maupun instansi.

Tabel 4.22 Kinerja Pegawai (Ketetapan Waktu)

Pernyataan 3					
Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	3	7.5	7.5	10.0
	Setuju	26	65.0	65.0	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 26 responden (65%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai bekerja selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.23 Kinerja Pegawai (Efektifitas)

Pernyataan 4					
Saya memanfaatkan sarana-prasarana yang disediakan seperti penggunaan teknologi mendukung guna menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	1	2.5	2.5	5.0
	Setuju	25	62.5	62.5	67.5
	Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 25 responden (62,5%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai memanfaatkan sarana-prasarana yang disediakan.

Tabel 4.24 Kinerja Pegawai (Komitmen)

Pernyataan 5					
Saya selalu bertanggung jawab atas tugas-tugas saya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	2	5.0	5.0	7.5
	Setuju	29	72.5	72.5	80.0
	Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25 data diolah

Untuk pernyataan diatas, nilai paling tinggi sebanyak 29 responden (72,5%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai selalu bekerja dengan rasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan perhitungan korelasi individual yaitu korelasi antar nilai yang diperoleh dari pernyataan kuesioner. Pengukuran derajat validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan penilaian poin suatu pernyataan dengan penilaian keseluruhan konstruk/variabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan signifikansi (Sig) sebesar 0,05%. Hal sebaliknya berlaku jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas
Variabel Motivasi Kerja**

No	Item Pertanyaan	R-Hitung	Sig	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,807	0,000	Valid
2	Pertanyaan 2	0,786	0,000	Valid
3	Pertanyaan 3	0,823	0,000	Valid
4	Pertanyaan 4	0,889	0,000	Valid
5	Pertanyaan 5	0,903	0,000	Valid

Sumber: SPSS 25 diolah

Berdasarkan data yang telah diolah dan hasil dari setiap pernyataan dalam kuisisioner pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dinyatakan Valid, dikarenakan nilai r_{hitung} terbukti lebih besar dari $r_{tabel} = 0,3120$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa uji coba variabel dinyatakan layak untuk diuji lebih mendalam.

**Tabel 4.26 Hasil Uji Validitas
Variabel Lingkungan Kerja**

No	Item Pertanyaan	R-Hitung	Sig	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,867	0,000	Valid
2	Pertanyaan 2	0,908	0,000	Valid
3	Pertanyaan 3	0,913	0,000	Valid

Sumber: SPSS 25 diolah

Berdasarkan data yang telah diolah dan hasil dari setiap pernyataan dalam kuisisioner pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) dinyatakan Valid, dikarenakan nilai r_{hitung} terbukti lebih besar dari $r_{tabel} = 0,3120$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa uji coba variabel dinyatakan layak untuk diuji lebih mendalam.

**Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas
Variabel Budaya Kerja**

No	Item Pertanyaan	R-Hitung	Sig	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,855	0,000	Valid
2	Pertanyaan 2	0,755	0,000	Valid
3	Pertanyaan 3	0,874	0,000	Valid
4	Pertanyaan 4	0,885	0,000	Valid
5	Pertanyaan 5	0,822	0,000	Valid
6	Pertanyaan 7	0,778	0,000	Valid
7	Pertanyaan 8	0,748	0,000	Valid

Sumber: SPSS 25 diolah

Berdasarkan data yang telah diolah dan hasil dari setiap pernyataan dalam kuisisioner pada variabel Budaya Kerja (X_3) dinyatakan Valid, dikarenakan nilai r_{hitung} terbukti lebih besar dari $r_{tabel} = 0,3120$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa uji coba variabel dinyatakan layak untuk diuji lebih mendalam.

**Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Pegawai**

No	Item Pertanyaan	R-Hitung	Sig	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,893	0,000	Valid
2	Pertanyaan 2	0,877	0,000	Valid
3	Pertanyaan 3	0,814	0,000	Valid
4	Pertanyaan 4	0,907	0,000	Valid
5	Pertanyaan 5	0,670	0,000	Valid

Sumber: SPSS 25 diolah

Berdasarkan data yang telah diolah dan hasil dari setiap pernyataan dalam kuisisioner pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan Valid, dikarenakan nilai r_{hitung} terbukti lebih besar dari $r_{tabel} = 0,3120$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa uji coba variabel dinyatakan layak untuk diuji lebih mendalam.

b. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Jika tanggapan seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, survei tersebut dianggap dapat diandalkan. Jika jawaban terhadap indikator-indikator tersebut acak maka dikatakan tidak dapat diandalkan. Konstruk atau variabel yang dianggap reliabel dapat diidentifikasi dengan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$.

Reliabilitas dari pernyataan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.29 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	5

Sumber: SPSS 25 diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar $0,897 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat realibel atau handal.

Tabel 4.30 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	3

Sumber: SPSS 25 diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,875 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat realibel atau handal.

Tabel 4.31 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	7

Sumber: SPSS 25 diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Budaya Kerja (X3) sebesar $0,915 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat realibel atau handal.

Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	5

Sumber: SPSS 25 diolah

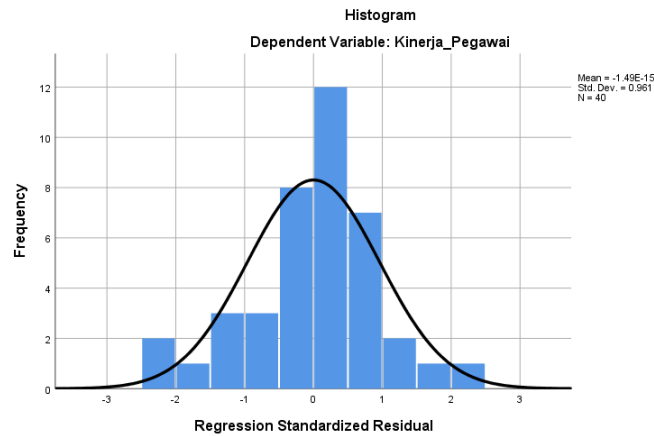
Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,889 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat realibel atau handal.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah model regresi dapat berdistribusi normal atau tidak. Dimana jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka model regresi dinyatakan berdistribusi normal dengan siginifikansi 0,05%. Uji normalitas dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada P-Plot of Regretion Standarized Residual. Dimana jika penyebaran titik-titik berada di sekitar garis diagonal maka data tersebut terdistribusi normal dan begitu sebaliknya. Pada pengujian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, untuk melihat normalitas data peneliti menggunakan uji histogram, uji PP-Plot dan uji *Kolmogorov Smirnov*

1) Histogram

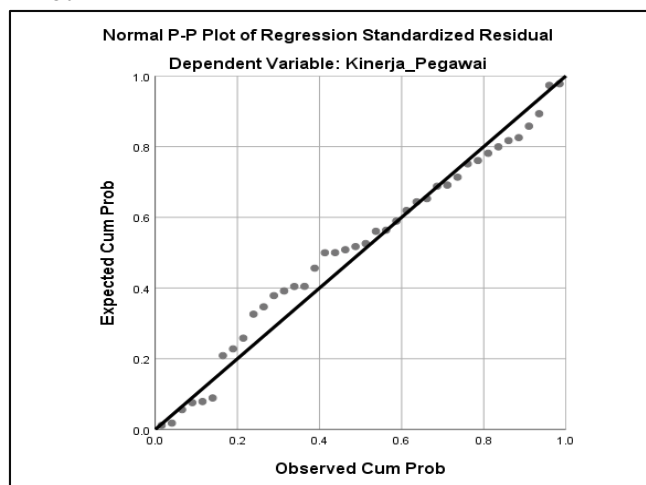


Sumber: SPSS 25 diolah

Gambar 4.2 Histogram

Berdasarkan gambar diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa telah berdistribusi normal, dimana gambar histogram diatas memiliki garis berbentuk lonceng dan ditengah, tidak memiliki kecembungan kemiringan kekiri atau kekanan.

2) Normal P-P Plot



Sumber: SPSS 25 diolah

Gambar 4.3 Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar diatas, untuk hasil pengujian normalitas data menggunakan gambar P-P Plot terlihat bahwa titik-titik data untuk

variabel kinerja pegawai (Y) yang menyebar pada sekitar garis diagonal sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Budaya Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) data terdistribusi secara normal.

3) Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.33 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09623638
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.104
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: SPSS 25 diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal karena nilai *Asymp.Sig* yaitu $0,200 > 0,05$, sehingga data berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas difokuskan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang kuat antar variabel bebas pada suatu model regresi. Dalam model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika ada terjadi korelasi, maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.34 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi_Kerja	.736	1.358
	Lingkungan_Kerja	.515	1.944
	Budaya_Kerja	.640	1.536

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: SPSS 25 diolah

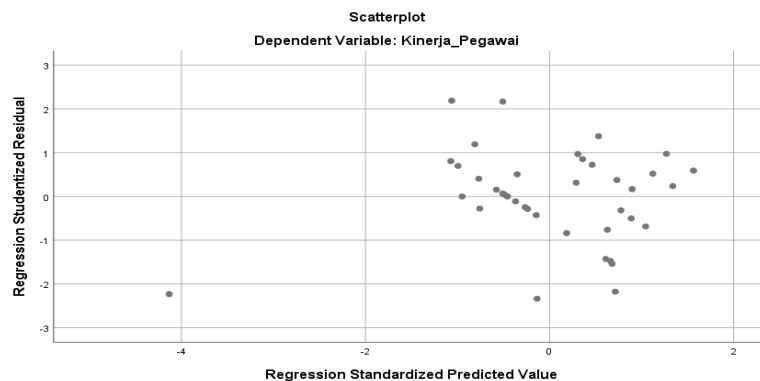
Berdasarkan tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas yaitu sebagai berikut :

- 1) Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,358 < 10$ dan nilai *Tolerance* $0,736 > 0,10$
- 2) Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,944 < 10$ dan nilai *Tolerance* $0,515 > 0,10$
- 3) Variabel Budaya Kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,536 < 10$ dan nilai *Tolerance* $0,640 > 0,10$

Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen terbebas dari multikolinearitas (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya kerja tidak terjadi gejala multikolineritas).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mendeteksi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara beberapa pengamatan atau tidak. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.4 Scatterplot Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data pada penelitian ini bersifat homokedastisitas dan bebas dari masalah heterokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda memiliki tujuan untuk mengetahui perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Adapun hasil regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.35 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.400	2.594		.925	.361
	Motivasi_Kerja	.299	.102	.345	2.933	.006
	Lingkungan_Kerja	.457	.182	.354	2.514	.017
	Budaya_Kerja	.211	.092	.289	2.286	.028

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: SPSS 25 diolah

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan hasil dari regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

$$Y = 2,400 + 0,299X_1 + 0,457X_2 + 0,211X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar **2,400**.
- 2) Jika terjadi peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,299.
- 3) Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,457.
- 4) Jika terjadi peningkatan Budaya Kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,211.

7. Uji Hypothesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) sebagai berikut:

Tabel 4.36 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.400	2.594		.925	.361
	Motivasi_Kerja	.299	.102	.345	2.933	.006
	Lingkungan_Kerja	.457	.182	.354	2.514	.017
	Budaya_Kerja	.211	.092	.289	2.286	.028

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
 Sumber: SPSS 25 diolah

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diketahui nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2,933$ pada signifikan 0,006.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2,514$ pada signifikan 0,017.
- 3) Variabel Budaya Kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2,286$ pada signifikan 0,028.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak $n = 40$ responden dengan nilai koefisien $t_{tabel} = 2,02809$ pada *probability* 0,05 (analisis 2 Arah), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian signifikan dan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig.t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig.t > \alpha$

Variabel Motivasi Kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,933 > 2,02809$ pada signifikan $0,006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_1) pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian signifikan dan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig.t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig.t > \alpha$

Variabel Lingkungan Kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,514 > 2,02809$ pada signifikan $0,017 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_2) pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3) Pengaruh Budaya Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian signifikan dan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig.t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig.t > \alpha$

Variabel Budaya Kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,286 > 2,02809$ pada signifikan $0,028 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_3) pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.37 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.972	3	53.324	20.685	.000 ^b
	Residual	92.803	36	2.578		
	Total	252.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja

Sumber: SPSS 25 diolah

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh nilai koefisien pada F hitung = 20,685 pada signifikan 0,000 jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 40$ responden, dimana $df(1) = k-1 = 4-1 = 3$, $df(2) = n - k = 40-4 = 36$ kemudian diperoleh nilai koefisien F tabel = 2,866 pada signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Maka hipotesis (H_4) pada penelitian ini diterima.

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hasil uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.38 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.602	1.606

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: SPSS 25 diolah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Angka Adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0,633 yang mengindikasikan bahwa 63,3% Kinerja Pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja. Sedangkan sisanya 36,7 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang

tidak dibahas didalam model penelitian seperti kepemimpinan, disiplin kerja, tingkat pengetahuan dll.

- 2) Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,796 nilai R ini menunjukkan hubungan yang erat antar Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,796 atau 79,6 % yang berada pada range nilai 60% - 79%. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin sangat kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.39 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi

No	Skor	Skala
1	0,0 – 0,19	Tidak Erat
2	0,2 – 0,39	Kurang Erat
3	0,4 – 0,59	Cukup Erat
4	0,6 – 0,79	Erat
5	0,8 – 0,99	Sangat Erat

Bila dilihat dari hasil R sebesar 0,796 yang berada pada range nilai 0,6 – 0,79, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dikatakan erat menuju sangat erat.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Medan Selayang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari regresi linier berganda dengan uji t. Nilai t hitung sebesar 2,933 dan signifikansi sebesar 0,006. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 terbukti dan diterima dalam

penelitian ini. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Ahmad Tarmizi dan Julianto Hutasuhut (2021) yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Perbaungan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,161 > 2,048$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (Tarmizi & Hutasuhut, 2021). Dari hasil penelitian dan didukung dengan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Selayang.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Medan Selayang

Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan Lingkungan Kerja dalam analisis secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal itu dapat dilihat dari hasil regresi linear berganda melalui uji- t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} 2,514 pada signifikan 0,017. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kedua dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu Darfi Pohan (2023) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara langsung Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara (Pohan, 2023). Bila pegawai merasa nyaman dengan

lingkungan kerjanya maka kinerjanya pun akan meningkat, sehingga pegawai dapat lebih semangat bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Dengan kata lain lingkungan kerja yang terdiri dari indikator pencahayaan, warna, udara, dan suara meningkat maka menyebabkan kinerja pegawai akan meningkat pula.

3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Medan Selayang

Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada penelitian ini. Hal itu dapat dilihat dari regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai $t_{hitung} 2,286$ pada signifikan $0,028$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu Satato dkk (2022) yang mengatakan bahwa Budaya Kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Satato et al., 2022). Dengan kata lain Budaya Kerja yang baik seperti Pemimpin dan pegawai yang bertanggung jawab, komunikasi yang baik, patuh terhadap peraturan dan iklim kerja yang baik juga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Selayang.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Medan Selayang

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja berdasarkan hasil penelitian, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hal ini dapat dilihat dari regresi linear berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} 20,685 pada signifikan 0,000. Maka hipotesis yang dilakukan diuji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja mengalami peningkatan secara bersamaan maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Medan Selayang akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan jika penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Gorangdkk, (2022) juga mendukung hasil penelitian ini. Dimana penelitiannya secara menyatakan bahwa secara simultan variabel Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai di perseroan terbatas pegadian cabang kalabahi(Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ (Gorang et al., 2022). Begitu juga penelitian lain yang menyatakan bahwa Budaya Kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang (Kusumaningsih & Tahwin, 2022).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan temuan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja dalam analisis hubungan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Selayang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,933 > t_{tabel} 2,02809$ dan signifikan $0,006 < 0,05$ maka H_1 (satu) diterima.
2. Lingkungan Kerja dalam analisis hubungan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Selayang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,514 > t_{tabel} 2,02809$ dan signifikan $0,017 < 0,05$, maka H_2 (dua) diterima.
3. Budaya Kerja dalam analisis hubungan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Selayang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,286 > t_{tabel} 2,02809$ dan signifikan $0,028 < 0,05$, maka H_3 (tiga) diterima.
4. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja dalam analisis hubungan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Selayang dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 20,685 > F_{tabel} 2,866$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis H_4 (empat) diterima.

5. Dari hasil R Square diketahui bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja dapat mewakili Kinerja Pegawai sebesar 63,3%.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan berdasarkan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada para pegawai Kantor Kecamatan Medan Selayang agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dikarenakan dari hasil penelitian diketahui bahwa masih terdapat keluhan dari sebagian pegawai bahwa sebagian dari mereka tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini dapat dievaluasi pimpinan Kantor Kecamatan Medan Selayang agar kinerja dari setiap pegawai semakin baik dan pekerjaan selesai tepat pada waktunya.
2. Disarankan pada Kantor Kecamatan Medan Selayang agar pimpinannya memberikan arahan dan komunikasi yang jelas kepada para pegawai sehingga terbentuk budaya kerja yang baik dan teratur.
3. Disarankan pada Kantor Kecamatan Medan Selayang untuk memfasilitasi sarana dan prasarana kerja yang lebih nyaman agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Selayang beberapa hal yang perlu dimaksimalkan adalah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Presaja.
- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. A. Pressido.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan*. Qiara Media.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan*. Atha Samudera.
- Enny, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Man.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *manajemen Sumber Daya Manusia II*. UNMUH Pono.
- Hardani, H., Andriani, H., & Jumari Ustiawaty. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu Group.
- Indrasari, D. M. (2019). *Pemasaran dan Kepuasan Pelanggan*. Unitomo Press.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja dalam MSDM*. CV Pena Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama P.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eurika Media.
- Nasution, M. H., Rifaldi, M., Aditty, D. H., Triswijaya, B. K., Raharjo, D. S., Romdhoni, L., Wafiyuddin, M., Mahdi, B., & Hasan, M. F. (2021). *Manajemen Kinerja*. Nata Karya.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Press.
- Sari, E. (2009). *Budaya Organisasi*. Jayabaya Uni Press.
- Seno, R. H., R, P. A., & Oktavian, K. (2022). *Budaya Kerja Kementerian ESDM*. Biro Komun.

Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan Widina Bhakti*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Tewal, B., Adolfina, Merinda, & Tawas, H. N. (2017). *Prilaku Organisasi*. Putra Media.

Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember.

Yuniari, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., & Riswandi, P. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Widina.

SKRIPSI/ JURNAL

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019b). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>

Arthur, R., Tumiwa, F., Abbas, D. S., Henrietta, N., Mandey, J., Saputra, N., Marentek, M. R., Na, Z., Masahere, U., Muafiq, F., Narwadan, T. N. A., & Kidul, S. B. (2021). *Human Resources Management* (Gcaindo).

Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214

Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6

Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.

Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank aceh syariah di kota banda aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.

Gorang, A. F., Hermayanti, Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.

Iba, Z., Saifuddin, Marwan, & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84.

- Ibrahim, D. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Tulungagung. *Jurnal*, 2(2).
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Gorang, A. F., Hermayanti, Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Jasmiana, M., & Zhafira, N. H. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Bubon Kabupaten Aceh Barat. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 13–22. <https://doi.org/10.22225/wmbj.4.1.2022.13-22>
- Kusumaningsih, N., & Tahwin, M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 8(2), 38–47.

- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Pohan, D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. 77–92.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Saraswati, R. A., & Huda, I. U. (2019). ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA BANAC KOTA BANJARBARU. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (S4)*, 5(November), 77–87.
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(1), 1–7.
- Sembiring, R., & Winarto. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal lmiah Methonomi*, 6(1), 2598–9693.
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 101–110. <http://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/372>

- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa* , 2(1), 24–33.
- Widianto, Hersona, S., Nadaek3, B., & Suyaman. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, XII(2), 143–150.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Zati, M. R., Mora, Z., & BRSinuraya, E. T. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 11(1), 95–105. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i1.3085>