

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI MELALUI VARIABEL MOTIVASI

Firdaus Alfazir¹ Rosidi² Navi Muda³

Article history:

Submitted: 30 Desember 2024

Revised: 4 Januari 2025

Accepted: 7 Februari 2025

Keywords:

Employee performance;

Motivation;

Organizational culture;

Work environment.

Kata Kunci:

Budaya Organisasi;

Kinerja Karyawan;

Lingkungan Kerja;

Motivasi.

Correspondance:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Gajayana Malang,
Jawa Timur, Indonesia

Email:

Alfarizfirdaus9@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajayana Malang, Jawa Timur, Indonesia^{2,3}

Email: rosidi.mlg@gmail.com²

Email: navimuda@unigamalang.ac.id³

Abstract

Human resources are one of the most important factors in an organization. Human factors (manpower) refer to all individuals involved in the organization, whether in leadership or subordinate roles. The purpose of this study is to examine and analyze the influence of the work environment and organizational culture on employee performance through motivation as a mediating variable among civil servants in the Mojokerto District Population and Civil Registration Office. The sample used was all employees of the Mojokerto District Population and Civil Registration Office, totaling 52 employees (saturated sample). Data was collected through questionnaires, and the collected data was analyzed using path analysis. The results of the study indicate that the work environment significantly influences employee performance, organizational culture does not influence work motivation, and organizational culture significantly influences work motivation. Additionally, work motivation does not mediate the influence of the work environment on employee performance, but another finding is that motivation mediates the influence of organizational culture on employee performance.

Abstrak

Sumber daya manusia salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, baik yang berkedudukan sebagai atasan maupun sebagai bawahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Mojokerto. sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Mojokerto yaitu 52 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun motivasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, baik yang berkedudukan sebagai atasan maupun sebagai bawahan. Kedua unsur ini harus mampu bekerja sama, karena keduanya memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan. Sumber daya manusia yang berkualitas baik akan ikut mendorong kemajuan organisasi tersebut. Seorang yang produktif tentu mampu memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi, sebaliknya seseorang yang tidak produktif merupakan salah satu pemicu kemunduran suatu organisasi (Dewi & Wibowo, 2020). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai, yaitu orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau instansi. Kondisi persaingan ekonomi nasional Indonesia yang semakin kompetitif menuntut perusahaan dan organisasi untuk semakin termotivasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam mencapai produktivitas (Dewi & Wibowo, 2020).

Penelitian terdahulu menurut Widyawati (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dibuktikan bahwa lingkungan kerja mendukung secara fisik, psikologis, dan sosial, karyawan merasa lebih puas, dihargai, dan bersemangat dalam menjalani pekerjaan. meningkatkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan, yang berujung pada peningkatan kinerja dan loyalitas kepada perusahaan. Namun, penelitian terdahulu menurut Anis (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Sutoro (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dibuktikan bahwa dimana diungkapkan bahwa untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan harus sesuai dengan jadwal, serta pemberian penghargaan, pengembangan Budaya Organisasi, dan sanksi bagi pegawai berprestasi dan kurang berprestasi harus dilakukan. Namun, Mufarrohah & Sumartik (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Paais & Pattiruhu (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan bahwa motivasi yang dilakukan dapat mendorong inovasi dan kreativitas kerja untuk lebih produktif dalam perusahaan. Namun, Kurniawan & Wibowo (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut pendapat Oktavia & Fernos (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan bahwa karena kompetisi kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Apabila tercipta lingkungan kerja yang kompetitif dengan komunikasi yang efektif maka akan terjadi peningkatan kemampuan personel dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Virgiawan *et al.* (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan bahwa budaya kerja terutama dalam penggunaan waktu kerja secara efektif dan efisien, serta erat kaitannya dengan seberapa baik seorang atasan sebagai panutan yang memberikan contoh kepada bawahan dalam menerapkan manajemen waktu dengan baik. Namun, Nasrul *et al.* (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

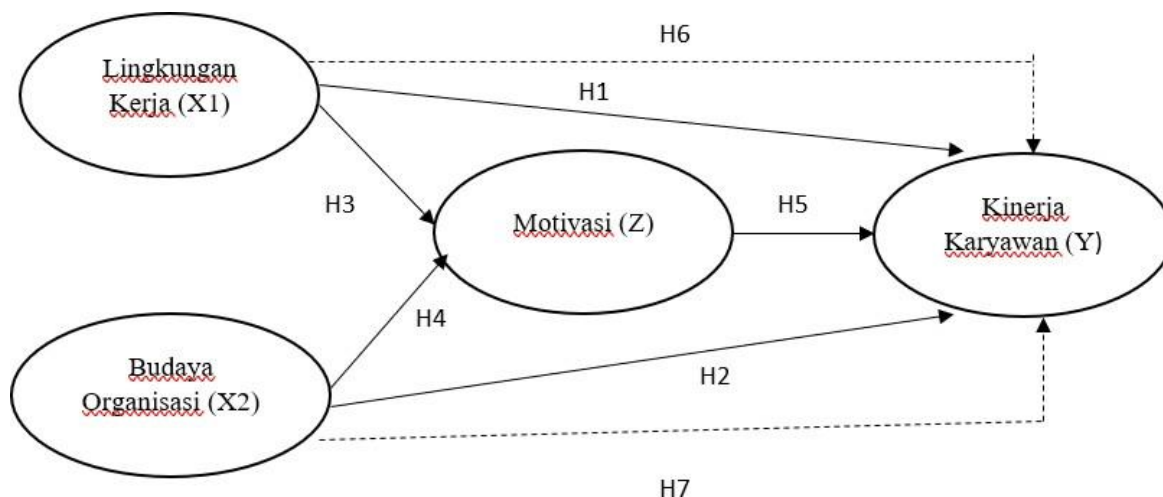
Selaku pelaksana pembangunan daerah dituntut untuk dapat memberikan perbaikan mutu dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat melalui lembaga-lembaga pemerintah khususnya yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto. Tujuan utama penyelenggaraan kegiatan administratif kependudukan adalah terwujudnya tertib administrasi kependudukan yaitu adanya kejelasan bukti diri dan kepastian hukum tentang peristiwa dan status kependudukan seseorang secara sah meliputi administratif kelahiran/kematian, perkawinan/perceraian, dan pindah/datang. Kartu

Tanda Penduduk Elektronik yang sekarang berubah menjadi KTP-el bukan e-KTP lagi, sebagai salah satu bukti sah administrasi penduduk. Perubahan singkatan dari e-KTP menjadi KTP-el bukan tanpa alasan, melainkan sudah menjadi keputusan Kementerian Dalam Negeri, guna menyesuaikan dengan penulisan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD) yang benar dengan tidak menyandingkan bahasa Indonesia dengan bahasa Asing dalam sebuah singkatan. Penetapan perubahan singkatan tersebut telah tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2013 Pasal 1 Ayat 14 yang berbunyi “Kartu Tanda Penduduk Elektronik, selanjutnya disingkat KTP-el, adalah Kartu Tanda Penduduk yang dilengkapi cip yang merupakan identitas resmi penduduk sebagai bukti diri yang diterbitkan oleh Instansi Pelaksana”.

Pelayanan publik yang semakin tinggi intensitasnya dalam kepengurusan administrasi kependudukan yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto menuntut instansi untuk lebih giat dan maksimal dalam kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Peningkatan kinerja aparatur negara masih terus diupayakan dalam mewujudkan kewajibannya untuk melayani masyarakat dalam berbagai macam sektor yang ada. Pemerintah Kabupaten Mojokerto terus berupaya memperbaiki kinerja dan mensejahterakan masyarakat khususnya masalah pelayanan kepengurusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang sampai saat ini sudah terlaksana dengan baik dan semakin meningkat meskipun masih dikeluhkan oleh masyarakat. Keluhan itu dikarenakan lamanya estimasi waktu yang diberikan untuk semua antrian penyelesaian administrasi kependudukan yaitu selama 14 hari. Hal tersebut merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto untuk dapat lebih berhati-hati dan akurat lagi dalam memasukkan data-data kependudukan masyarakat. Upaya tersebut dirasa belum efisien karena juga masih memakan waktu yang cukup lama bagi masyarakat yang memang membutuhkan administrasi tersebut dengan segera, sehingga saat ini masih terus diupayakan terobosan-terobosan baru lainnya untuk memperbaiki pelayanan publik terhadap masyarakat. Pelayanan publik secara online untuk kepengurusan kependudukan pencatatan sipil misalnya, agar dirasa lebih efisien dan efektif bagi pihak pemanfaat pelayanan (masyarakat) maupun Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.

Pada objek penelitiann ini lingkungan kerja memiliki fasilitas yang cukup memadai dengan sistem dalam melayani masyarakat untuk menyelesaikan masalah, saat ini dengan dorongan motivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih produktif, seperti memberikan semangat kepada rekan kerja satu sama lain. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto, beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja karena lingkungan kerja yang tidak nyaman, persaingan antar rekan kerja, komunikasi yang buruk, kebisingan, fasilitas yang tidak memadai, melanggar peraturan, dan kinerja karyawan menurun.

Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian dan metode analisis yang digunakan. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel independen dan intervening yang berbeda dibandingkan penelitian terdahulu. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan temuan yang berbeda dari studi sebelumnya melalui fokus objek, analisis, serta variabel yang digunakan.



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Gambar 1.
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini merupakan jenis kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017) diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek Penelitian ini bertempat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerti. Populasi penelitian ini sebanyak 52 pegawai. Dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Variabel penelitian ini diantaranya lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independent, motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Teknik analisis penelitian ini menggunakan *Path Analysis* Aplikasi SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperlukan uji validitas yang merupakan instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$.

Seluruh koefisien korelasi r hitung $> r$ tabel (0,273) pada masing- masing variabel lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang diteliti korelasi produk momen pearson dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Selain uji validitas, penelitian ini mengukur uji reliabilitas yang merupakan Instrumen dapat dikatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alfabanya $\geq 0,6$. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,889	Reliabel
Budaya Organisasi	0,664	Reliabel
Motivasi	0,808	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,933	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2024

Sesuai dengan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel yang ada yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan yang dipakai dalam penelitian ini semua variabelnya menunjukkan koefisien korelasi *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan semua variabel dinyatakan reliabel sehingga layak untuk dilanjutkan penelitian.

Path Analysis merupakan metode analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel serta menjelaskan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat secara langsung maupun tidak langsung menentukan model diagram jalur berdasarkan paradigma antar variabel sebagai berikut:

Pada uji signifikansi ini akan dilakukan dua pengujian substruktur yang pertama melihat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi, kemudian pada substruktur yang kedua akan diuji pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun masing-masing substruktur akan dijelaskan sebagai berikut:

Substruktur 1 adalah pengaruh Lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi.

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi (Z)

Model	Beta	T	Sig	Keterangan
X1	-0,021	-0,098	0,922	Tidak Signifikan
X2	0,611	2,839	0,000	Signifikan

Dependent Variabel = Z

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Z = -0,021X1 + 0,611X2 + e1 \dots \dots \dots (1)$$

Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap motivasi adalah -0,021 dan juga nilai signifikan 0,922 > 0,05 yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan besarnya nilai *standardized coefficient* variabel budaya organisasi terhadap motivasi adalah 0,611 dan juga nilai signifikan 0,000 < 0,05, yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

Substruktur 2 adalah pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Beta	T	Sig	Keterangan
X1	0,799	14,416	0,000	Signifikan
X2	0,214	3,580	0,001	Signifikan
Z	0,528	14,366	0,000	Signifikan

Dependent Variabel = Y

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,799X_1 + 0,214X_2 + 0,528Z + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Nilai *Standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,799 dan juga nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,214 dan juga nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,528 dan juga nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel. 4
Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Langsung	Koefesien Jalur	Pengaruh Tidak Langsung	Koefesien Jalur
X1 – Z	-0,021	X1 – Z – Y	$-0,021 \times 0,528 = -0,011$
X2 – Z	0,611		
X1 – Y	0,799		
X2 – Y	0,214	X2 – Z – Y	$0,611 \times 0,528 = 0,322$
Z – Y	0,528		

Sumber: Data Diolah, 2024

Untuk menghitung pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut: Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

$$X_1 - Z = -0,021 \dots\dots\dots (3)$$

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Motivasi

$$X_2 - Z = 0,611 \dots\dots\dots (4)$$

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

$$X_1 - Y = 0,799 \dots\dots\dots (5)$$

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

$$X_2 - Y = 0,214 \dots\dots\dots (6)$$

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

$$Z - Y = 0,52 \dots\dots\dots (7)$$

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung digunakan formula sebagai berikut: Pengaruh Variabel lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi.

$$X_1 - Z - Y = -0,021 \times 0,528 = -0,011 \dots\dots\dots (8)$$

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi.

$$X_2 - Z - Y = 0,611 \times 0,528 = 0,322 \dots\dots\dots (9)$$

Tabel 5.
Pengaruh Total

Pengaruh Langsung	Korefesien Jalur	Pengaruh Tidak Langsung	Koefesien Jalur
X1 – Z	-0,021	X1 – Z – Y	$-0,021 + 0,528 = 0,507$
X2 – Z	0,611		
X1 – Y	0,799		
X2 – Y	0,214	X2 – Z – Y	$0,611 + 0,528 = 1,139$
Z – Y	0,528		

Sumber: Data Diolah, 2024

Untuk menghitung pengaruh total digunakan formula sebagai berikut:

Pengaruh Variabel Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

$$X1-Z-Y = -0,021 + 0,528 = 0,507 \dots\dots\dots(10)$$

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

$$X2-Z-Y = 0,611 + 0,528 = 1,139 \dots\dots\dots(11)$$

Pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai t statistic dimana nilai t statistic yang lebih besar dari nilai t tabel 1,674 menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berikut hasil pengujian hipotesis berdasarkan yang terbentuk.

Tabel 6.
Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	T Statistik	Signifikan	Keterangan
1	X1 ke Y	0,799	14,416	0,000	Signifikan
2	X2 ke Y	0,214	3,580	0,001	Signifikan
3	X1 ke Z	-0,021	-0,098	0,922	Tidak Signifikan
4	X2 ke Z	0,611	2,839	0,000	Signifikan
5	Z ke Y	0,528	14,366	0,000	Signifikan
6	X1 ke Z ke Y	-0,011	-0,098	0,922	Tidak Signifikan
7	X2 ke Z ke Y	0,322	2,839	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai *standardized Coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,799 Berarti tinggi rendahnya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada indikator lingkungan kerja yaitu penggunaan warna yang memiliki rata-rata tertinggi pada jawab pegawai yang menyatakan bahwa ruang kerja pegawai memiliki penggunaan warna yang bagus. Penelitian ini sesuai dengan penelitian menurut Adha *et al.* (2019); Pradipta (2020); Purnamasari (2021); Segoro & Kusuma Pratiwi (2021); Wahyuni & Budiono (2022) (Cahyono, 2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, serta merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai nilai signifikan $0,001 < 0,05$ atau lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai *standardized Coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,214 Berarti tinggi rendahnya budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa dari 2 indikator budaya organisasi yaitu inovasi dan keagresifan, yang artinya bahwa pegawai diberi kesempatan untuk berinovasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan dan mencari solusi dalam menghadapi konflik di dalam instansi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian menurut Mardiani & Sepdiana (2021); Meidita (2019); Oktavia & Fernos (2023); Rivai (2020); Sutoro (2020)(Salain & Wardana, 2014) budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan, artinya jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal tersebut berarti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai, dimana dengan semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik juga kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi pada pegawai nilai signifikan $0,922 > 0,05$ atau lebih besar dari taraf signifikan yang ditentukan. Berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi. Nilai *standardized Coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap motivasi adalah $-0,021$ Berarti tinggi rendahnya lingkungan kerja mempengaruhi motivasi. Hal ini dibuktikan bahwa lingkungan kerja pada indikator hubungan dengan rekan kerja kurang mendukung adanya peningkatan motivasi kerja yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja tidak dapat meningkatkan kemampuan bekerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian menurut Lianasari & Ahmadi (2022); Wahyuni & Budiono (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik secara fisik maupun non fisik, dan dapat memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugasnya. Menjaga lingkungan kerja yang positif, menunjukkan bahwa perusahaan menghargai karyawannya dan membuat aktivitas mereka lebih menyenangkan. Namun, penelitian yang dikemukakan oleh Anggraeni *et al.* (2024); Anis (2022); Ayuni & Vidada (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pada nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi.. Nilai *standardized Coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah $0,611$ Berarti tinggi rendahnya budaya organisasi mempengaruhi motivasi. Hal ini dibuktikan bahwa budaya organisasi pada indikator yaitu inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko artinya pegawai diberi motivasi kerja untuk mengembangkan inisiatif kerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian menurut Hendra (2020); Nasrul *et al.* (2021); Purnamasari (2021); Sutoro (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal. Pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi, pengembangan Budaya Organisasi, dan sanksi kepada pegawai kurang berprestasi harus dilakukan. Namun, pada penelitian menurut Aris *et al.* (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai *standardized Coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah $0,528$, berarti tinggi rendahnya motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi pada indikator factor intrinsic menunjukkan pegawai sangat menikmati pekerjaan yang dilakukan setiap hari artinya penerapan motivasi yang diberikan atasan maupun rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Penelitian ini sesuai dengan penelitian menurut A; Kurniasih *et al.* (2023); Larasati & Handayani (2022); Hendra (2020); (Jamalia, Sukri, & Latif, 2023) Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pada Universitas Tjut Nyak Dhien yang menyatakan hitung $\geq$ tabel yaitu $5,178 \geq 1,674$ berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 ditolak, hal ini di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Universitas Tjut Nyak Dhien. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi/baik motivasi kerja karyawan maka akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan akan berpengaruh kepada penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi -

0,021, pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan 0,528. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi - 0,011 dan pengaruh total sebesar 0,507. Dari data yang dihitung dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Artinya variabel motivasi tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto. Hal ini dibuktikan bahwa motivasi yang terdapat pada indikator factor intrinsik menunjukkan bahwa pegawai tidak diberi kebebasan sepenuhnya dalam tugas-tugas yang dikerjakan sehingga merasa lingkungan yang tidak supportif dan menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto, Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian menurut Lianasari & Ahmadi (2022); Purnamasari (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Keadaan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai dan juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan kondisi kerja yang lebih baik, motivasi yang lebih baik meningkat (Hafee *et al.*, 2019; Lianasari & Ahmadi, 2022; Wahyuni & Budiono, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi terhadap motivasi 0,611, pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan 0,528. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi 0,322 dan pengaruh total sebesar 1,139. Dari data yang dihitung dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Artinya variabel motivasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto. Motivasi pada indikator factor ekstrinsik menunjukkan adanya rasa senang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka dapat memberikan inovasi dan ide-ide untuk memecahkan masalah yang terjadi pada instansi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Penelitian ini sesuai dengan penelitian menurut Anggraeni *et al.* (2024); Darmawan *et al.* (2017); Kurniasih *et al.* (2023) motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan jika didukung karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Budaya organisasi merujuk pada makna sebuah sistem yang dipatuhi oleh para anggota organisasi secara bersama, hal yang mencirikan organisasi itu dengan organisasi lainnya, sehingga budaya organisasi itu dapat tumbuh dan berkembang menjadi sebuah kepribadian dan kekuatan bagi organisasi. Hasil pengujian yang dilakukan peneliti didapatkan bahwa motivasi kerja berstatus sebagai variabel intervening yang dapat memediasi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Hendra, 2020); Nasrul *et al.*, 2021).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa perbaikan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi, yang mengindikasikan bahwa perubahan dalam lingkungan kerja tidak serta-merta meningkatkan motivasi pegawai. Sebaliknya, budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi, sehingga budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai. Motivasi berpengaruh langsung

terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi, semakin baik pula kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. Meskipun demikian, terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, namun motivasi tidak dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto. Sebaliknya, motivasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai.

Bagi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto, perlu dilakukan perbaikan terhadap lingkungan kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, guna meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menguji variabel mediasi yang berbeda selain motivasi kerja, seperti kepuasan kerja, komitmen, atau variabel lainnya, guna memahami lebih lanjut bagaimana lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi hubungan antara variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan dengan menggunakan indikator serta data yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Adha, Risky Nur, Qomariah, Nurul, & Hafidzi, Achmad Hasan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. Retrieved from http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Anggraeni, Silfia Fitri, Purwatiningsih, & Rini, Ratih Setyo. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transportasi Jakarta. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(3), 171–184.
- Anis, Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1–9. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/576>
- Aris, Aris Wahyu Kuncoro, Hasan Ipman, Dwi Kristanto, Pambuko Naryoto, Koen Hendrawan, & Natasya Islami Passya. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang). *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 74–84. <https://doi.org/10.51903/jupea.v4i1.2187>
- Ayuni, Esqi Kurota, & Vidada, Irwin Ananta. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Asri Pasaman. *Urnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(5), 24. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v15i1.16597>
- Cahyono, H. D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja, Serta Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Area Denpasar. *Buletin Studi Ekonomi*. <https://www.neliti.com/id/publications/44269/pengaruh-lingkungan-kerja-konflik-kerja-stres-kerja-serta-kepemimpinan-terhadap>
- Darmawan, Yuyun Yuniar, Supartha, Wayan Gede, & Rahyuda, Agoes Ganesha. (2017). PENGARUH Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 1265–1290.
- Dewi, Nuning Nurna, & Wibowo, Rudi. (2020). The Effect of Leadership Style, Organizational Culture And Motivation On Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(9), 2037–2044. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.008>
- Hafee, Iqra, Yingjun, Zhu, Hafeez, Saba, Mansoor, Rafiq, & Rehman, Khaliq Ur. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Hendra, Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hm, Bakhtiar, Jayusman, Hendra, & Jalaluddin, Muhammad. (2020). Pengaruh Promosi melalui Media Sosial Instagram terhadap Keputusan Pembelian di Toko Nindy Pernak Pernik Pangkalan Bun. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 87–92. Retrieved from https://www.instagram.com/nindy_perna

- Jamalia, Nur, Sukri, Sukri, & Latif, Dirham. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsud Andi Djemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara. *Buletin Studi Ekonomi*, 28(02), 134. <https://doi.org/10.24843/bse.2023.v28.i02.p02>
- Kurniasih, Ike Inayati, Eliyana, Anis, & Rosadi, Oky Irwan. (2023). Tinjauan Literatur Sistematis : Motivasi Dari Employee Self-Determination. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 987–1002. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3093>
- Kurniawan, Ivandi Tegar, & Wibowo, Padmono. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai Di Lembaga Permasalahatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(6), 1662–1670.
- Larasati, Feny, & Handayani, Rini. (2022). Membangun Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, Kapabilitas Sumberdaya Manusia, Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Koperasi Arthaguna Purwodadi. *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 38–51. <https://doi.org/10.36600/rma.v13i1.262>
- Lianasari, Meta, & Ahmadi, Slamet. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Mardiani, Inna Nisawati, & Sepdiana, Yon Darwis. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Meidita, Anggi. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Mufarrohah, Kholilatul, & Sumartik, Sumartik. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 38–50. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.47>
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nasrul, Herni Widiyah, Irawati, Dwi, & Ratnasari, Sri Langgeng. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 555–568. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3823>
- Oktavia, Reffi, & Fernos, Jhon. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Paais, Maartje, & Pattiruhu, Jozef R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pradipta, Radytia Novian. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18.
- Purnamasari, Ika. (2021). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 7(1), 1–13. <https://doi.org/10.37303/embeji.v7i1.123>
- Rivai, Ahmad. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Salain, Putra Putu, & Wardana, Made. (2014). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi Inovasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kanwil PT. Pegadaian (Persero) Denpasar). *Buletin Studi Ekonomi*, 19(1), 69–76. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/article/view/18823/0>
- Segoro, Waseso, & Kusuma Pratiwi, Wiwin. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 880–888. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.701>
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutoro, Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Virgiawan, Ade Riandi, Riyanto, Setyo, & Endri, Endri. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67–79. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2021-0065>
- Wahyuni, Ayu, & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769.
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2, 1–7. Retrieved from <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>