

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN JEMBER)

*THE EFFECT OF MOTIVATION OF WORK, WORK ENVIRONMENT, CULTURAL WORK
ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(CASE STUDY ON SOCIAL DINAS DISTRICT JEMBER)*

Risky Nur Adha , DR. Nurul Qomariah. MM, Achmad Hasan Hafidzi. SE,MM.
Jurusan Manajmen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember
E-mail: rnarisky@gmail.com, Nurulqomariah@unmuhjember.ac.id,
achmadhasan007@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R2. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.549 ($p > 0,05$) untuk hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($p < 0,05$) untuk hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work motivation, work environment and work culture on employee performance, where job motivation (X1), work environment (X2), and work culture (X3) as independent variable, and employee performance as dependent variable (Y). The population of this research is the employees of Social Service of Jember Regency which amounted to 32 people. Analyzer used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, T test, F test and R2 test. The results of the first hypothesis test (H1) showed that there is no significant influence between work motivation on employee performance with significance level of 0.549 ($p > 0.05$) for the second hypothesis (H2) indicates that there is significant influence between work environment on employee performance with a significance level of 0.009 ($p < 0.05$) for the third hypothesis (H3) indicates that there is a significant effect between the work environment on turnover intention and the significance level of 0.005 ($p < 0.05$). The results showed that simultaneously work motivation, work environment and work culture have a positive and significant effect on employee performance and partially work motivation have positive but not significant effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi. Pada abad ke 21, tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh institusi seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, dan diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik. Tujuan dari SKPD Dinas Sosial Kabupaten Jember adalah meningkatkan kualitas lingkungan sosial, dalam hal ini dapat diartikan terjaganya fungsi sosial dalam suatu institusi. Bicara mengenai fungsi sosial tidak akan terlepas dari kemampuan lingkungan untuk menopang kehidupan atau kerap dikenal sebagai daya dukung dan kemampuan lingkungan. Dengan adanya SKPD ini, diharapkan Dinas Sosial Kabupaten Jember mampu meningkatkan kinerja karyawan lewat pengembangan pengenalan lingkungan kota jember. Dalam hal ini pemerintah juga menekankan agar Dinas Sosial mampu meningkatkan perluasan pengenalan tentang wilayah khususnya Kabupaten Jember dengan cara gencar mempromosikan keanekaragaman budaya di wilayah jember. Meningkatkan taraf kesejahteraan sosial khususnya penyandang masalah kesejahteraan sosial, serta memperkuat kelembagaan dan potensi kesejahteraan sosial untuk mendorong inisiatif dan partisi aktif masyarakat. Hal ini dikarenakan semakin wilayah kabupaten jember dikenal oleh masyarakat luas, maka SKPD pada Dinas Sosial Kabupaten Jember dapat dikatakan berjalan dengan baik.

Antoni (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan. Menurut McDonald dalam Oemar Hamalik (1992:173) motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maulidia (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hadari Nawawi (Pusparani, 2013) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Edgar H. Schein (2010) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya merupakan suatu keseluruhan dari pola perilaku yang terlihat dalam kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran dari suatu kelompok manusia. Lima faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan dan sistem kerja. Faktor-faktor tersebut secara langsung akan mempengaruhi budaya kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Shodiyah (2017) menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2010) Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dalam penelitian Handawiyah (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu perusahaan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Jember terdapat indikasi masih rendahnya motivasi kerja para karyawan yang ada di instansi tersebut. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan motivasi yang rendah dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak maksimal (Siagian, 2013).

Hasil kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin pada tabel 1.1

TABEL 1.1
DAFTAR ABSEN TAHUN 2016
DINAS SOSIAL KABUPATEN JEMBER

No	Bulan	Jumlah karyawan	Rata-rata hari kerja	Keterangan	Jumlah tidak masuk	%	Jumlah persentase (%)
				S I C A DL			
1	Januari	32	21	3 1 1 0 2	7	100	0,0104
2	Februari	32	21	1 3 0 0 0	4	100	0,0060
3	Maret	32	23	2 3 0 2 4	11	100	0,0149
4	April	32	21	0 3 0 0 0	3	100	0,0045
5	Mei	32	23	1 0 0 2 0	3	100	0,0041
6	Juni	32	22	2 2 0 1 2	7	100	0,0099
7	Juli	32	21	0 1 2 2 0	5	100	0,0074
8	Agustus	32	23	3 0 0 1 3	7	100	0,0095
9	September	32	22	2 4 0 0 0	6	100	0,0085

10	Oktober	32	21	0	4	0	0	0	4	100	0,0060
11	November	32	22	4	0	0	1	0	5	100	0,0071
12	Desember	32	22	2	5	0	0	3	10	100	0,0142

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Jember, Absensi Karyawan, Tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.1 sejak bulan Januari 2016, sampai bulan Desember 2016, menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan belum memenuhi tuntutan organisasi. Dari data diatas menjadi tantangan bagi Dinas Sosial Kabupaten Jember untuk mempertahankan tingkat kehadiran karyawan , disamping itu terus berupaya agar tingkat kehadiran karyawan tersebut semakin meningkat. Kestabilan tersebut akan menjadi bukti bahwa Dinas Sosial Kabupaten Jember telah melakukan usaha yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS

Menurut Sofyandi (2009), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Motivasi Kerja

Menurut Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas.

Budaya Kerja

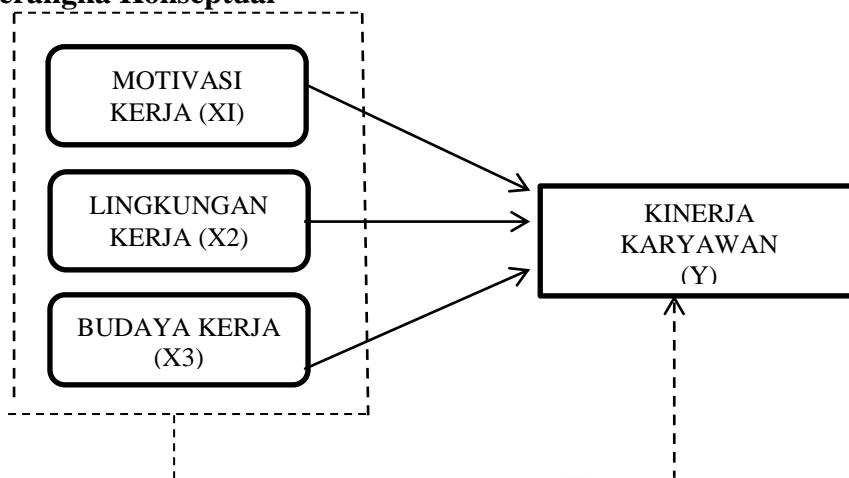
Menurut Hadari Nawawi (Pusparani, 2013) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (Pasolong 2009) kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Mangkunegara (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2010) kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Kerangka Konseptual



Penelitian ini juga merujuk pada penelitian empiris, dalam penelitian Sul-ton (2017) dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasilnya motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian Maulidia (2017) dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pengajar pada SMKN 1 Jember. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasilnya kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pengajar pada SMKN 1 Jember. Dalam penelitian Shodiyah (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi berprestasi, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja guru SMKN 1 Jember. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasilnya disiplin kerja, motivasi berprestasi, budaya kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap prestasi kerja.

Hipotesis

Berdasarkan pengertian dari ahli dan penelitian terdahulu, hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1** : Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
- H2** : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
- H3** : Budaya Kerja (X3) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
- H4** : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan / tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan / keadaan dan kesiapan dalam

diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan (Usman, 2008).

Indikator motivasi kerja menurut Maslow (Hasibuan, 2008) yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisik.
- 2) Kebutuhan rasa aman.
- 3) Kebutuhan sosial.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan.
- 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan indikator-indikator lingkungan kerja (Sedarmayati, 2011) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan.
2. Keamanan kerja.
3. Kondisi Kerja.
4. Hubungan antara karyawan dan pimpinan.
5. Penggunaan warna.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan nilai-nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku diperusahaan yang berkaitan dengan akal dan budi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan Paramita (Hanifah, 2016) indikator budaya kerja dari penelitian ini menggunakan :

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas.
2. Jujur dalam bekerja.
3. Komitmen kerja.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
5. Mampu berjasama dengan rekan kerja.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sutrisno (2010), Indikatornya adalah :

1. Tingkat kerapian pekerjaan
2. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kualitas pekerjaan.
4. Kuantitas pekerjaan.
5. Pengetahuan kerja.

Populasi dan Sampel

Arikunto (2008) menyatakan yang dimaksud populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (sensus). Arikunto (2008) menyatakan yang dimaksud sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyek populasi yang kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan jika subyek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Jumlah karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sebanyak 32 orang maka penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Analisis

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yaitu berjumlah 32 karyawan. responden dalam penelitian ini yaitu responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. jumlah responden yang menjadi karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjenis kelamin pria lebih banyak dibanding jumlah responden wanita. Responden pria yaitu sebanyak 17 dan wanita yaitu sebanyak 15. Berdasarkan usia jumlah karyawan pada usia 20-25 tahun sebanyak 4 Orang, jumlah karyawan pada usia 35–45 tahun sebanyak 6 Orang, jumlah karyawan pada usia >45 tahun sebanyak 22 Orang. Berdasarkan tingkat pendidikan jumlah karyawan yang berijazah SMA berjumlah 4 karyawan, berijazah D3 berjumlah 5 karyawan, berijazah S1 berjumlah 19 karyawan, berijazah S2 berjumlah 4 karyawan.

Pengujian Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak nya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Salah satu cara untuk mengukur tingkat validitas dengan menghitung korelasi masing-masing skor total konstruk. Apabila korelasi masing-masing skor pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan (kurang dari 0,05) maka kuesioner dikatakan valid. Hasil pengujian validitas untuk item ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Variabel/indikator				
No	Motivasi Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,756	0.3494	Valid
2	X1.2	0,792	0.3494	Valid
3	X1.3	0,667	0.3494	Valid
4	X1.4	0,516	0.3494	Valid
5	X1.5	0,724	0.3494	Valid
Lingkungan Kerja				
1	X2.1	0,661	0.3494	Valid
2	X2.2	0,669	0.3494	Valid
3	X2.3	0,807	0.3494	Valid
4	X2.4	0,708	0.3494	Valid
5	X2.5	0,813	0.3494	Valid
Budaya Kerja				
1	X3.1	0,564	0.3494	Valid
2	X3.2	0,767	0.3494	Valid
3	X3.3	0,838	0.3494	Valid
4	X3.4	0,669	0.3494	Valid
5	X3.5	0,866	0.3494	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Y1	0,578	0.3494	Valid
2	Y2	0,769	0.3494	Valid
3	Y3	0,757	0.3494	Valid
4	Y4	0,751	0.3494	Valid
5	Y5	0,728	0.3494	Valid

Pengujian Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Imam Ghozali, 2009).

No	Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,704	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,765	0,600	Reliabel
3	Budaya Kerja (X3)	0,746	0,600	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,755	0,600	Reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009).

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Kinerja Karyawan (Y)	5,406	3,109
2	Motivasi Kerja (X1)	-0,083	0,136
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,379	0,134
4	Budaya Kerja (X3)	0,458	0,151

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5,406 + (-0,083)X_1 + 0,379X_2 + 0,458X_3 + 3,109$$

Pengujian Multikolinearitas

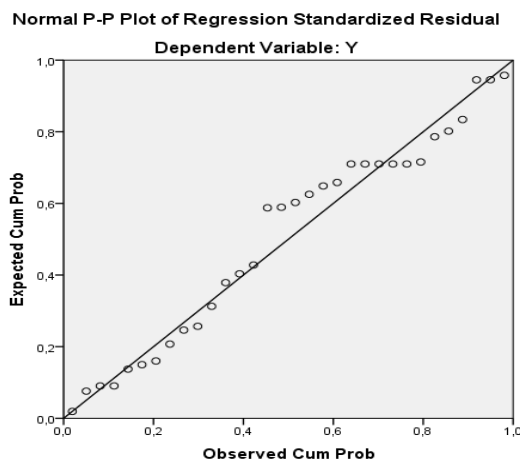
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (Ghozali, 2008). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Motivasi kerja (X1)	0,691	1,447
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,710	1,409
3	Budaya Kerja (X3)	0,639	1,565

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Pengujian Normalitas

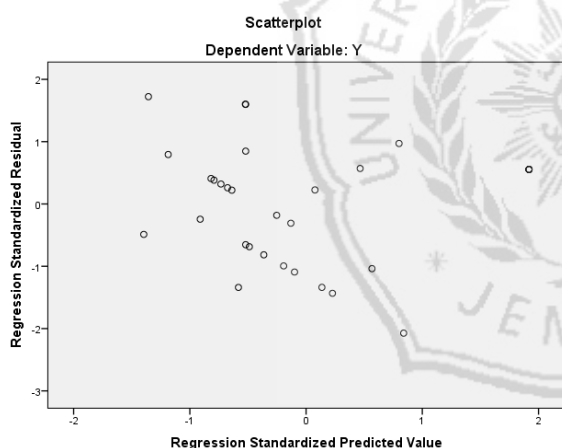
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, variabel terikat dan keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2009).



Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2008). Cara mendeteksinya adalah melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y diprediksi – Y sesungguhnya) yang telah di – *standartdized* (Ghozali, 2008).



dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Koefisien Detereminasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,499	1,332

Dari tampilan SPSS model summary pada tabel 4.12 besarnya adjusted R^2 adalah 0,499 hal ini berarti 49,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ke tiga variabel

independen motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 49,9\% = 50,1\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Standart Error Of Estimate (SEE) sebesar 1,332. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara X dan Y apakah variabel X1, X2, X3, (motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial. (Ghozali, 2009). Sedangkan untuk menentukan tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $32-4-1=27$

Hasil Uji T

Model	Nilai Sig	T hitung	T tabel	Ket
X1	0,549	-0,607	1,703	Tidak sig
X2	0,009	2,828	1,703	Sig
X3	0,005	3,026	1,703	Sig

Berdasarkan nilai statistik hasil analisis pada tabel 4.13 dapat dilihat dibawah ini :

1. Hasil dari perhitungan yaitu Motivasi Kerja (X1) = nilai sig 0,549 > 0.05, dan T hitung -0,607 < T tabel 1.703, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil dari perhitungan yaitu Lingkungan Kerja (X2) = nilai sig.0.009 < 0.05, dan T hitung 2,828 > T tabel 1.703, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil dari perhitungan yaitu Budaya Kerja (X5) = nilai sig.0.005 < 0.05, dan T hitung 3,026 > T tabel 1.703, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji f dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara simultan. Sedangkan untuk menghitung tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) $df_1 - 1$ atau $4-1=1$, dan $df_2 n-k-1$ atau $32-4-1=27$. Dapat dilihat pada tabel 4.2.7 dibawah ini :

Hasil Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	F hitung (11,273)	F tabel (2,96) Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05) Signifikan

Berdasarkan tabel 4.14 dari uji anova atau uji F menunjukkan bahwa perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung sebesar $11,273 > f$ tabel 2,96, dan nilai signifikan 0,000 dengan menggunakan batas nilai signifikan 0,05, maka menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. maka model regresi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan melibatkan 32 responden pada Dinas Sosial Kabupaten Jember dengan instrumen penelitian untuk mengukur variabel motivasi

kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, dari uji validitas dan reabilitas diketahui seluruh item dari masing-masing adalah valid dan reliabel karena r hitung masing-masing dari semua variabel $> r$ tabel.

1. Pengeruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.549 > 0.05$ dan t hitung $-0.607 < t$ tabel 1,703 berarti hipotesis ditolak, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan tertentu McDonald dalam Oemar Hamalik (1992:173). Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulton (2017) yang menyatakan motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.009 < 0.05$ dan t hitung $2,828 < t$ tabel 1,703 berarti hipotesis diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, serta merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai Nitisemito (2008). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulidia (2017) yang menyatakan kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pengajar SMKN 1 Jember.

3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$ dan t hitung $3,026 < t$ tabel 1,703 berarti hipotesis diterima, artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Budaya kerja merupakan suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal Edgar H. Schein (2010). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shodiyah (2017) yang menyatakan disiplin kerja, motivasi berprestasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMKN 1 Jember.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis variabel motivasi kerja, membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seberapa tinggi motivasi kerja yang diberikan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.
2. Hasil pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.
3. Hasil pengujian hipotesis variabel budaya kerja, membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan

bahwa budaya kerja yang yang diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Jember mampu membuat karyawan meningkatkan kinerjanya.

4. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada Dinas Sosial Kabupaten Jember antara lain disarankan hendaknya instansi dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada motivasi kerja seperti memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya. Dilihat dari hasil pengelolaan data yang didapat melalui kuesioner yang telah di isi oleh karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember tersebut diperoleh data bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dari pada lingkungan kerja dan budaya kerja. Sehingga dengan lebih memperhatikan motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Adapun yang harus diperhatikan oleh Dinas Sosial Kabupaten Jember terkait hasil penelitian adalah :

1. Untuk objek yang di teliti.

Dinas Sosial Kabupaten Jember diharapkan mampu memperbaiki dan mempertahankan gaya kepemimpinannya, karena gaya kepemimpinan akan berpengaruh penuh terhadap lingkungan kerja serta budaya kerja. Ada baiknya dimulai dari memotivasi atau bentuk kritikan yang membangun, supaya karyawan mampu berevaluasi agar lebih baik dalam kinerjanya. Hal ini juga untuk membangun kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember menjadi lebih baik.

2. Untuk penelitian selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi atau gaya kepemimpinan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja atau kepuasan kerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Alek, S. Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Azhad, M. Naely, Anwar, Qomariah, Nurul. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu Jember.
- Antoni, Feri. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*. Tesis. Universitas 17 Agustus, Surabaya.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Gomes, Faustino cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hanifah, Dwi. 2016. *Analisis budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap keputusan kepuasan kerja karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Maulidia, Sefi. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap semangat pengajar pada SMKN 1 Jember*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Mulyadi. 2014. *Audit 2, Edisi ke-6*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Pattipawae, R. Dezonda. 2011. *Penerapan Nilai Dasar Budaya Kerja dan Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik dan Benar*. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol.17, No.3, juli-september, Hl.31-44.
- Pusparani, Regina. 2013. *Analisis pengaruh budaya kerja eksplisit dan implisit terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan*. Fakultas ekonomi. Universitas negeri jember.
- Robbins SP, 2011, *Prilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayati, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bandung : PT Refika Aditama.
- Shodiyah, Ida Aminatus. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Guru SMKN 1 Jember*. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Sugiono, 2013, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, penerbit alfabeta, Bandung.
- Sulton, M. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang, UB Press.