

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN SAMARINDA

Simon Moring<sup>1</sup>, Imam Nazarudin Latif<sup>2</sup>, Sayid Irwan<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda  
Email : [simon.moring.551@gmail.com](mailto:simon.moring.551@gmail.com)

---

## **Keywords :**

*Work Motivation, Work Environment, Work Culture and Employee Performance*

## **ABSTRACT**

*This research aims to determine and analyze the influence of Work Motivation, Work Environment, Work Culture on the Performance of Employees of the Department of Education and Culture in Samarinda. The theoretical basis used in this study includes work motivation, work environment, work culture, and employee performance. The research was conducted on employees working in the Department of Education and Culture in Samarinda. The research method used was Purposive Sampling, a sampling technique with specific considerations, where the sample used consisted of 79 out of a population of 385 people. Data collection was done by distributing questionnaires through Google Forms. The analysis tool used in the study was multiple linear regression using the statistical tool SPSS version 25.*

*The results of this research indicate that:*

*Work motivation has a significant influence on the performance of employees of the Department of Education and Culture in Samarinda, meaning that high work motivation can be related to the improvement of an organization's performance. With high work motivation, employees of the Department of Education and Culture in Samarinda are enthusiastic and passionate about their work.*

*Work environment has a significant influence on the performance of employees of the Department of Education and Culture in Samarinda, meaning that the more comfortable the perceived work environment is for employees, the higher their performance.*

*Work culture has a significant influence on the performance of employees of the Department of Education and Culture in Samarinda, meaning that the better the work culture, the higher the performance of employees.*

*Work motivation, work environment, and work culture together have a significant influence on the performance of employees of the Department of Education and Culture in Samarinda. This means that if work motivation, work environment, and work culture collectively improve, the performance of employees will also increase.*

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun instansi 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 SDM yang berkompeten dibidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang berkerja

di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan, khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, Kasmir (2019:182). Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*) motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dan berkerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai lingkup kerja, Maruli (2020:58).

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, Anam (2018:46).

Budaya kerja merupakan falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud. Budaya kerja pegawai secara sederhana dipahami sebagai perilaku pegawai yang didasari perinsip moral dan nilai-nilai yang diyakininya. Budaya kerja adalah pemahaman cara berkerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan, Aldri Frinaldi dalam Enjang (2018:4).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiyanto, Sony Hersona dan DJ. Sunyaman (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut Rizky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Marwan Hakim (2017) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda terdapat indikasi masih rendahnya motivasi kerja para pegawai yang ada di instansi tersebut. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai motivasi yang rendah dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak maksimal. Dari informasi pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai belum memenuhi tuntutan organisasi. Hal ini menjadi tantangan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda untuk mempertahankan tingkat kehadiran pegawai, disamping itu terus berupaya agar tingkat kehadiran pegawai tersebut semakin meningkat. Kesetabilan

tersebut akan menjadi bukti bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda telah melakukan usaha yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai agar menjadi lebih.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengatahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda
2. Mengatahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda
3. Mengatahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda
4. Mengatahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda

## **METODE**

### **Jangkauan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menilai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda, lokasi Jalan Biola Nomor 4A, Kelurahan Sidodadi, Kecamatan Samarinda Ulu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini

### **Penelitian Lapangan**

1. Kuesioner atau Angket, yaitu alat pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu, kemudian kuesioner tersebut disebarkan kepada kepala (pimpinan) pegawai untuk diisi dengan memberikan jawaban yang benar. Wawancara, digunakan untuk mendapatkan data secara langsung dari pihak-pihak yang terkait.
2. Wawancara ini berfungsi untuk melengkapi data-data yang telah dikumpul namun dirasakan belum terpenuhi dengan alat instrumen sebelumnya.
3. Observasi, yaitu pengawasan langsung di tempat penelitian yang fungsinya untuk mendapatkan data maupun jawaban sebagai pelengkapan data primer.

### **Kepustakaan**

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari data yang tidak diamati langsung oleh peneliti di lapangan. Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah berasal dari catatan, dokumen, laporan serta arsip yang berkaitan dengan fokus penelitian yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda dengan jumlah pegawai 385 orang. Menurut Sugiono (2018:82) mengemukakan bahwa *Non-Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jadi metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan

pertimbangan tertentu. Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

Sumber: (Sanusi, 2016:101)

Keterangan

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

a = toleransi ketidakteelitian (dalam sampel) sebesar 10% atau 0,1 sehingga sampel di hitung dengan cara sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Na^2} \\ n &= \frac{385}{1 + (385 \times 0,01^2)} \\ &= \frac{385}{1 + (385 \times 0,01)} \\ &= \frac{385}{4,85} = 79,3 \\ n &= 79 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan diatas menunjukkan jumlah sampel yang didapat adalah 79 sampel

### Alat Analisis

#### Uji Instrumen

Uji Validitas Suatu instrumen yang dirancang peneliti tidak dapat langsung digunakan, tetapi perlu dilakukan pengujian kembali terlebih dahulu untuk melihat validitasnya Validitas menjadi syarat penelitian kuantitatif agar bisa dibuktikan dengan kejujuran,pendalaman, dan cakupan data yang dicapai.Pendekatan partisipan, memperpanjang triangulasi, dan kenetralan atau objektivitas peneliti Sinambela, (2021:266). Pengujian validitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dan teknik Kaiser-Meyer Olkin Measure (KMO) & Bartlett's Test sebagai metode yang dipilih peneliti untuk mengukur validitas data.

Uji Reliabilitas Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai Cronbach's Alpha >0,30 maka suatu instrumen dikatakan reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha <0,30 maka suatu instrumen dikatakan tidak reliabel. Pengujian dilakukan dengan variabel menggunakan pertanyaan yang terdapat didalam kuesioner.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji Heterosekdastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari nilai residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan homokedastisitas, dan jika varians berbeda dari satu pengamatan dengan lainnya, dinamakan heterosekdastisitas. Deteksi heterosekdastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi, metode ini yaitu dengan cara melihat grafik *scatterplots* antara *standradized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterpot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y Sesungguhnya), titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterosekdastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikolinearitas (*Multiko*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan adalah dengan *variance inflation factor* (VIF).

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji ini jarang digunakan pada berbagai penelitian, karena biasanya model dibentuk berdasarkan telaah teoretis bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah linear. Hubungan antar variabel yang secara teori bukan merupakan hubungan linear sebenarnya sudah tidak dapat dianalisis dengan regresi linear, misalnya masalah elastisitas. Jika ada hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linear atau tidak, uji linearitas tidak dapat digunakan untuk memberikan *adjustment* bahwa hubungan tersebut bersifat linear atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Uji linearitas dapat menggunakan uji *Durbin-Watson*.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas: Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut Ghazali (2021):  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ .

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
$X_1$	= Motivasi Kerja
$X_2$	= Lingkungan Kerja
$X_3$	= Budaya Kerja
$b_1, b_2, b_3$	= Koefisien Regresi
e	= Error (kesalahan)

### **Uji t (Parsial)**

Menurut Ghazali (2018:98) menyatakan bahwa uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.

### **Uji F (Simultan)**

Menurut Ghazali (2018:98) menyatakan bahwa uji F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian menggunakan signifikansi 0,05 jika nilai signifikansi  $< 0,05$  artinya model penelitian layak digunakan dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  artinya model penelitian tidak layak digunakan.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dan besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh

terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) (Ghozali, 2021).

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan penjelasan dasar teori dan hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka pengujian hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1. Hipotesis Pertama** pada penelitian ini diterima jika motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$ . Sebaliknya hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak jika motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$ .
- H2. Hipotesis Kedua** pada penelitian ini diterima jika lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$ . Sebaliknya hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak jika lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$
- H3. Hipotesis Ketiga** pada penelitian ini diterima jika Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$ . Sebaliknya hipotesis ketiga pada penelitian ini ditolak jika lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$
- H4. Hipotesis Keempat** pada penelitian ini diterima jika motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$ . Sebaliknya hipotesis ke empat pada penelitian ini ditolak jika motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Berikut hasil pengujian regresi linier berganda:

**Tabel 1 Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.314	.318		10.417	.000
Motivasi Kerja	.402	.027	.376	14.773	.000
Lingkungan Kerja	.020	.000	.696	42.405	.000
Budaya Kerja	.421	.028	.388	15.231	.000

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5.9 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan budaya kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai berikut:

$$Y = 3.314 + 0,402(X_1) + 0,020(X_2) + 0,421(X_3) + e$$

1. Nilai konstanta adalah 1.546, artinya jika tidak ada terjadi perubahan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja maka kinerja pegawai sebesar 3.314
2. Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,402. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,020. Nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel budaya kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,421. Nilai ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen, maka perlu diketahui nilai Koefisien determinasi (*adjusted rsquare*). Hasil analisis data menggunakan alat bantu SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>R</b>	<b>R Square</b>
0,715	0,512

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,512 yang artinya 51,2% yang berarti perubahan variabel dependen kinerja pegawai ditentukan oleh faktor variabel independen motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja, sedangkan sisanya 0,488 dipengaruhi oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji t (Parsial)

Uji t menunjukkan suatu pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan kriteria apabila nilai sig < 0,05 maka variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai sig > 0,05 maka variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, atau Dengan ketentuan apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan jika sebaliknya nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Hasil analisis data menggunakan alat bantu SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 3 Uji t**

<b>Variabel</b>	<b>t hitung</b>	<b>t tabel</b>	<b>Sig.</b>
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	14.773	1.665	0,000
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	42.405	1.665	0,000
Budaya Kerja ( $X_3$ )	15.231	1.665	0,000

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5.10 maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yang kemudian akan dijelaskan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

#### A. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil data yang diolah SPSS menyatakan nilai sig ( $X_1$ ) 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{tabel} = t(a/2 ; n - k - 1) t(0,05/2 ; 79 - 2 - 1) = (0,05 ; 76) = 1.665$  sedangkan  $t_{hitung}$  sebesar 14.773 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $14.773 > 1.665$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## B. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Variabel lingkungan kerja X<sub>2</sub> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil data yang diolah SPSS menyatakan nilai sig (X<sub>2</sub>) 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{tabel} = t(a/2 ; n - k - 1) t(0,05/2 ; 79 - 2 - 1) = (0,05 ; 76) = 1.665$  sedangkan  $t_{hitung}$  sebesar 42.405 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (42.405 > 1.665) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## C. Budaya Kerja (X<sub>3</sub>)

Variabel budaya kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil data yang diolah SPSS nilai sig (X<sub>3</sub>) 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{tabel} = t(a/2 : n - k - 1) t(0,05/2 : 79 - 2 - 1) = (0,05:76) = 1.665$  sedangkan  $t_{hitung}$  sebesar 15.231 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (15.231 > 1.665) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan budaya kerja (X<sub>3</sub>) secara bersama sama terhadap kinerja pegawai (Y). uji dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka model yang dirumuskan sudah tepat artinya bahwa model regresi sudah tepat pengaruh secara bersama. Dengan melihat nilai  $F_{tabel} = f(k ; n-k)$ ,  $f = (2 ; 79-2) = (2;77)$  maka nilai  $F_{tabel} = 3,12$  dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil analisis data menggunakan alat bantu SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4 Uji F**

Model	F hitung	F tabel	Sig.
Regression	26.220	3,12	0,000

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.11 dapat dilihat nilai  $f_{hitung}$  sebesar 26.220 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,12 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan budaya kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis diterima.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa:

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 14.773 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.665 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (14.773 > 1.665) dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 berdasarkan hasil analisis diatas dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda baik.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda terbukti dengan jawaban responden dengan indikator 1). Penghargaan, pemberian kompensasi kepada pegawai oleh atasan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda, 44 responden menjawab setuju, 2). Kebutuhan sosial, instansi memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang, 41 responden menjawab setuju, 3). Aktualisasi diri, pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai, 43 responden menjawab



setuju, 4). Keberhasilan dalam berkerja dapat memotivasi para pegawai untuk berkerjalebih baik lagi, 44 responden menjawab setuju dimana dapat kita pahami bahwa indikator-indikator tersebut berpengaruh atas motivasi kerja pegawai, khususnya pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini artinya dengan motivasi kerja berdasarkan indikator-indikator motivasi kerja yang ada itu sangat baik, akan meningkatkan sikap positif yaitu kinerja pegawai yang baik oleh para pegawai oleh karena itu, sangat lah penting bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda untuk dapat meningkatkan pemberian motivasi terhadap pegawai, yaitu pemberian motivasi secara eksternal agar kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun baik. Dengan kata lain, kurang nya motivasi pada pegawai akan menimbulkan kinerja pegawai yang tidak baik pula.

Motivasi yang baik dapat dilihat dari bagaimana fasilitas kerja yang lengkap dan baik untuk mendukung pekerjaan pegawai, pimpinan yang dapat menghargai pencapaian pegawai, serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja pegawai. Pada akhirnya dengan motivasi yang baik maka pegawai akan bersemangat dan bergairah dalam berkerja dan membawa dampak positif dan hasil yang baik pada pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan pernyataan diatas dapat dinyatakan bahwa **hipotesis pertama ( $H_1$ ) dapat diterima.**

Hal ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widiyanto, Soni Hersona dan Banuara Nadaek pada tahun 2021 dengan Judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja” Studi Kasus di Perusahaan Industri Logam dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam. Menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Industri Logam dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 42.405 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.665 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $42.405 > 1.665$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  berdasarkan hasil analisis diatas dapat dinyatakan bahwa Lingkungan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para pegawai dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktivitas pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda terbukti dengan jawaban responden dengan indikator 1). penerangan intensitas cahaya dalam ruangan yang gelap dapat membantu pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda dalam memperlancar aktivitas kerjanya, 42 responden menjawab setuju, 2). Keamanan kerja presentase keamanan ditempat kerja dapat membuat pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda nyaman dalam berkerja, 41 responden menjawab setuju, 3). Kondisi kerja pengaturan ruang kerja agar mempermudah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda berinteraksi sosial dengan pegawai lain, 34 responden menjawab setuju, 4). Hubungan antara pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda dan pimpinan interaksi yang baik antara pegawai dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik di tempat kerja, 41 responden menjawab setuju dimana dapat kita pahami bahwa indikator-indikator tersebut berpengaruh atas lingkungan kerja pegawai, khususnya pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini artinya dengan lingkungan kerja berdasarkan indikator-indikator lingkungan kerja yang ada itu sangat baik, akan meningkatkan sikap positif yaitu

kinerja pegawai yang baik oleh para pegawai. Oleh karena itu, sangat lah penting bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja terhadap pegawai, agar hubungan antara pimpinan dan pegawai berjalan dengan harmonis dan komunikasi antara pimpinan terhadap pegawainya berjalan dengan lancar dan tidak ada kesalahpahaman antar komunikasi atasan dan bawahan. Dengan kata lain, kurangnya lingkungan kerja yang harmonis pada pegawai akan menimbulkan kinerja pegawai yang tidak baik pula. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dinyatakan bahwa **hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) dapat diterima.**

Hal ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfi Zumrotin pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Bintang Putra” menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Tiga Bintang Putra.

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Pegawai**

Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 15.231 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.665 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15.231 > 1.665$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  berdasarkan hasil analisis diatas dapat dinyatakan bahwa semakin baik budaya kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda, budaya kerja mampu menjalankan fungsinya untuk mendorong pegawai menunjukkan kinerja pegawai yang optimal dalam proses pencapaian tujuan instansi.

Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda terbukti dengan jawaban responden dengan indikator 1). Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan benar, 39 responden menjawab setuju, 2). Jujur dalam bekerja sifat jujur mampu membuat seseorang mendapatkan nilai lebih dimata orang lain, jujur dalam bekerja juga mampu membuat pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda mendapatkan kepercayaan lebih, 37 responden menjawab setuju, 3). Komitmen kerja, memiliki komitmen yang tinggi mampu membuat pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda termotivasi untuk menyelesaikan sesuatu sesuai dengan target yang ditentukan. 40 responden menjawab setuju, 4). Tanggung jawab terhadap pekerjaan, tanggung jawab mampu membuat pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda mendapatkan kepercayaan lebih dari orang sekitar, 36 responden menjawab setuju dimana dapat kita pahami bahwa indikator-indikator tersebut berpengaruh atas budaya kerja pegawai, khususnya pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini artinya dengan budaya kerja berdasarkan indikator-indikator budaya kerja yang ada itu sangat baik, akan meningkatkan sikap positif yaitu kinerja pegawai yang baik oleh para pegawai. Oleh karena itu, sangat lah penting bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda untuk dapat meningkatkan budaya kerja terhadap pegawai, sehingga budaya kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen yang tinggi atas hasil dan kualitas kerjanya. Dengan kata lain, kurangnya budaya kerja yang di junjung tinggi oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda maka akan menimbulkan kinerja pegawai yang tidak baik pula. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dinyatakan bahwa hasil **hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) dapat diterima.**

Hal ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahda et al, 2019 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang” hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26.220 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,12 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $26.220 > 3,12$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja merupakan bagian yang sangat tak terpisahkan dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda.

Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden berdasarkan indikator kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda terbukti dengan jawaban responden dengan indikator 1). Hasil kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda sesuai dengan target yang ditetapkan dan merupakan perwujudan dari kemampuannya, 34 responden menjawab sangat setuju, 2). Pengetahuan yang dimiliki pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Samarinda mengenai bidang pekerjaan yang telah ditugaskan, 32 responden menjawab sangat setuju, 3). Inisiatif yang dimiliki pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, 31 responden menjawab sangat setuju, 4). Kecakapan mental pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda yang dicurahkan sepenuhnya terhadap tugas yang dibebankan, 36 responden menjawab sangat setuju dimana dapat kita pahami bahwa indikator-indikator tersebut berpengaruh atas kinerja pegawai, khususnya pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda, hal ini artinya dengan kinerja pegawai berdasarkan indikator-indikator kinerja yang ada itu sangat baik, akan meningkatkan sikap positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, sangat lah penting bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda untuk dapat meningkatkan kinerja terhadap pegawai, agar pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda semangat dalam berkerja sehingga hasil kerja yang diperoleh mencapai target yang diinginkan instansi. Dengan kata lain, kurangnya kinerja pegawai terhadap pekerjaannya maka akan menimbulkan kinerja pegawai yang tidak baik pula. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dinyatakan bahwa **hipotesis ke empat (H4) dapat diterima.**

Hal ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marwan Hakim pada tahun 2019 menyatakan bahwa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan permasalahan tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda, karena motivasi kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda baik
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda, karena lingkungan kerja yang nyaman dan

- tentram membuat pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda berkerja dengan semangat.
3. Variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan samarinda, karena budaya kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda baik.
  4. Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan demikian. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja ditingkatkan secara Bersama-sama maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda semakin meningkat.

## **Saran**

### **Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Samarinda**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka disarankan bahwa alangkah baiknya jika motivasi kerja pegawai lebih diperhatikan lagi. Misalnya untuk pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan agar lebih memotivasi pegawai. Dan pegawai yang kurang berpartisipasi diberikan peluang dan kesempatan serta arahan agar pegawai bisa termotivasi dan merasakan lebih diperhatikan oleh pihak atasan.

Kemudian pihak atasan hendaknya melakukan evaluasi terhadap kinerja bawahannya, buat sekiranya suasana lingkungan kerja antara atasan dengan bawahan terjalin seharmonis mungkin. Tujuannya adalah ketika hubungan personal dan individu antara atasan dan bawahan baik maka akan tercipta lingkungan kerja atasan dan bawahan akan baik pula sehingga diharapkan tidak adanya komunikasi yang kurang baik perihal perintah kerja agar pegawai nyaman dalam bekerja.

Budaya kerja harus lebih ditingkatkan lagi. Pegawai harus lebih memperhatikan peraturan-peraturan berdasarkan jam kerja yang telah ditetapkan dan menyelesaikan tugas tepat waktu agar tidak ada lagi surat teguran yang didapat oleh instansi. Dalam berkerja, hendaknya pegawai memiliki kemampuan memberikan ide atau gagasan kepada atasan baik bersifat lisan maupun tulisan.

### **Bagi Penelitian Selanjutnya**

Bagi penelitian selanjutnya hendaknya dapat melakukan penelitian yang sama pada objek lain dan mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lainnya seperti Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Beban Kerja, Pelatihan, Stres Kerja, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan untuk lebih mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh pada semangat kerja dan menambah wawasan penelitian dibidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, disarankan untuk mencoba menggunakan penelitian kuantitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.

## **REFERENCES**

- Anam, C. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam, 4(1), 40-56
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Kasmir.(2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Maruli, R. A., & Dr. Bachruddin Saleh Luturlean, S. M. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Pada Program MDP Angkatan 2 PT

- Pegadaian Persero), *e-Proceeding of Management*, 7 (2), 4003.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers
- Sudarman, Enjang. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang*. XV(1), 71–84.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta