

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR. (Studi Kasus Pada Pegawai Kecamatan Tungkal Jaya)

Hendry Wijaya⁽¹⁾, Heni Ulpa⁽²⁾

(1) Program Studi Manajemen. STIE Rahmaniyyah Sekayu.
Email korespondensi: wijayahendry2001@gmail.com.

(2) Program Studi Manajemen. STIE Rahmaniyyah Sekayu.
Email: ulpa_heni2021@gmail.com

ABSTRACT : This study aims to explain how the influence of Organizational Culture on work motivation with the work environment as a mediating variable for the employees of the Tungkal Jaya District Office, Musi Banyuasin Regency, South Sumatra Province. The sample uses the Slovin formula. The data collection method used a questionnaire to the Tungkal Jaya Sub-District Head Office. The data were analyzed using the Quantitative Method with path analysis and partial hypothesis testing (Critical Ratio) using SPSS 20.0 software for windows and IBM AMOS 22. The results showed that the more effective path between the direct influence path is Organizational Culture on Work Motivation if compared to the indirect influence path, namely Organizational Culture on Work Motivation through the Work Environment, is a direct influence path, namely Organizational Culture on Work Motivation. The coefficient of determination (R^2) for the influence of the Organizational Culture variable is able to explain the Work Environment Variable of 0.263 or 26.3%, while the remaining 73.7% is explained by other factors not examined. The influence of the Organizational Culture variable, through the Work Environment variable, is able to explain the Work Motivation Variable of 0.446 or 44.6%, while the remaining 55.4% is explained by other factors not examined.

Keywords: **Organizational Culture, Work Environment, Work Motivation, Path Analysis.**

ABSTRAK : Penelitian bertujuan menjelaskan bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Kantor Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Sampel menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada Pegawai Dikantor Camat Tungkal Jaya. Data dianalisis menggunakan Metode Kuantitatif dengan analisis jalur (*path analysis*) dan uji hipotesis parsial (Critical Ratio) menggunakan *software SPSS 20.0 for windows* dan *IBM AMOS 22*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jalur yang lebih efektif antara jalur pengaruh langsung yaitu Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja jika dibandingkan dengan jalur pengaruh tidak langsung yaitu Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja melalui Lingkungan Kerja adalah jalur pengaruh langsung, yaitu Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Koefisien determinasi (R^2) untuk pengaruh variabel Budaya Organisasi mampu menjelaskan Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,263 atau 26,3%, sedangkan sisanya sebesar 73,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pengaruh variabel Budaya Organisasi, melalui variabel Lingkungan Kerja mampu menjelaskan Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,446 atau 44,6%, sedangkan sisanya sebesar 55,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: **Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Analisi Jalur.**

A. PENDAHULUAN.

Latar Belakang

Setiap organisasi tidak akan terlepas dengan adanya sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai sumber daya yang potensial adalah kekuatan bagi suatu organisasi. Organisasi yang hebat adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal. Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan suatu organisasi untuk tetap berkembang didalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin pesat. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan adalah Budaya Organisasi, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan organisasi. Budaya Organisasi adalah kelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Dengan member-lakukan Budaya Organisasi sebagai acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi. Pimpinan harus berusaha menciptakan Budaya Organisasi yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Untuk itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi Budaya Organisasi yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik.

Lingkungan kerja merupakan komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan dapat memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal kemudian lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja para pegawai serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun. Lingkungan kerja nyaman, aman dan menyenangkan tercipta merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berprilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya. Sedangkan menurut Robbins (2015) Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan. Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja. Serta seseorang karyawan akan berprestasi ketika kinerjanya di hargai, sebaliknya jika usahanya tidak di hargai maka ia tidak akan berupaya untuk berprestasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan.

Organisasi pemerintahan memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang optimal. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan dapat berjalan dengan efektif apabila sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki mempunyai kemampuan profesionalisme yang tinggi. Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Selain itu keberhasilan kegiatan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dalam sebuah intansi lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai yang menghadapi situasi kerja, sebuah organisasi dalam pemerintahan perlu adanya motivasi untuk meningkatkan cara kerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan pegawai diharapkan juga akan lebih memaksimalkan tanggung jawab akan pekerjaan.

Kantor Camat merupakan sebagian perangkat daerah Kabupaten/Kota, kedudukan Kecamatan sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat, dengan menjalankan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS)

dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsional keahlian atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap pegawai di Kantor Camat Tungkal Jaya mempunyai karakter dan kepribadian serta sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Kondisi pelaksanaan Budaya Organisasi di kantor Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan kurang diperhatikan hal ini terlihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi, kebiasaan para pegawai menunda-nunda pekerjaan tidak tepat waktu dan pulang lebih awal yang semuanya mengarah ketidak disiplinan. Sedangkan keadaan lingkungan kerja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan adanya file-file yang berantakan disekitar tempat kerja, pencahayaan yang masih kurang, dan masih kurangnya pengatur suhu ruangan. Hal ini tentunya dapat menjadi penyebab bermacam-macam kebutuhan yang melatar belakangi Budaya Organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian di Kantor Camat Tungkal jaya dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Mediator (Studi Kasus Pada Pegawai Kecamatan Tungkal Jaya)”. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Bagaimana pengaruh langsung Budaya Organisasi Terhadap Motivasi (Studi Kasus Pada Pegawai Kecamatan Tungkal Jaya)?
- b. Bagaimana pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Mediator (Studi Kasus Pada Pegawai Kecamatan Tungkal Jaya)?

B. KAJIAN PUSTAKA.

Landasan Teori.

Pengertian Budaya Organisasi

Beberapa definisi Budaya Organisasi menurut Mangkunegara (2005) menyimpulkan pengertian Budaya Organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sedangkan menurut Robbins (2015) Budaya Organisasi yaitu mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu dengan organisasi lain. Menurut Schein (2014) definisi Budaya Organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Tika (2008), bahwa fungsi Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan. Organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang karyawan pada suatu perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.
3. Sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme, didaftarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan oleh perusahaan, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan dengan tujuan yang sama.

Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Dalam mengukur variabel Budaya Organisasi, peneliti menggunakan indikator menurut Edison (2016):

1. Kesadaran diri
Anggota organisasi dengan kesadarnya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
 - a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
 - b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
 - c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
2. Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistik. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.
 - a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
 - b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
3. Kepribadian
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
 - a. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
 - b. Anggota kelompok saling membantu.
 - c. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.
4. Performa
Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisiensi.
 - a. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
 - c. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
5. Orientasi tim
Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.
 - a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
 - b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

Gambaran tersebut menjadi basis bagi pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, dan bagaimana segala sesuatu dilakukan didalamnya sesuai dengan apa yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Berikut ini pengertian lingkungan kerja menurut para ahli:

Menurut Danang (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2015), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito dalam Arianto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan pencapaian keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah:

- a. Lingkungan yang berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, warna, siklus udara, kelembaban dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang akan terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Sedarmayanti (2011) dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator yaitu:

1. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik, yaitu :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Pewarnaan
- e. Ruang gerak
- f. Fasilitas
- g. Kebersihan

2. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik, yaitu :

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Hubungan yang harmonis
- c. Keamanan dalam pekerjaan

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pila tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat dipengaruhi oleh hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Menurut Fahmi (2011) motivasi kerja adalah berkaitan dengan tingkat usaha yang dikeluarkan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan suatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Rivai (2011) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Indikator dibagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Menurut Hasibuan (2013) dimensi dan indikatornya adalah:

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur melalui dua indikator yaitu:
 - a. Mengembangkan kreatifitas
 - b. Antusias berprestasi tinggi
2. Dimensi akan kebutuhan akan afiliasi.
 - a. Kebutuhan akan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja
 - b. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik
 - b. Menggerakkan kemampuan untuk mencapai kekuasaan

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian serupa yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Antony dan Heriyanto (2021) dengan judul penelitian adalah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam. Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat terjadi karena adanya dukungan yang baik dari lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dibantu dengan motivasi kerja untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan.

Penelitian lain yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ingssiyah et. al. (2019) yang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. Dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini, dapat ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel yang paling dominan yang secara positif mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan bahwa 0,46 atau 46% variabel independen adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Itu berarti bahwa 46% motivasi kerja karyawan dijelaskan oleh lingkungan kerja. Sedangkan 54% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari dan Saputri (2020) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, dan Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

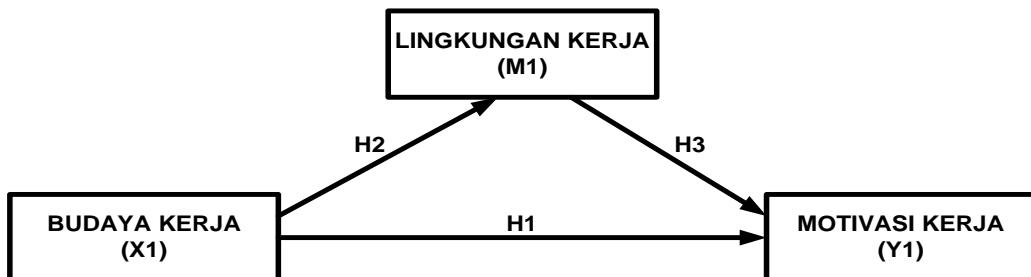
1. Pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Budaya Organisasi adalah

bagian dari atmosfer kerja yang menjadi lingkup cakupan pekerja dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Budaya Organisasi mampu mempengaruhi aktivitas pekerja, jika Budaya Organisasi yang baik akan mampu mempengaruhi kinerja pekerja dan mampu pula meningkatkan motivasi kerja pekerja. Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Giatari dan Riana (2017) dengan judul penelitian adalah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Selanjutnya ditemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika budaya organisasi semakin baik dan motivasi kerja semakin tinggi maka dapat memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sudin & Sudarman (2010) yang melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta, menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Pranitasari et. al. (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil estimasi datanya yaitu Terdapat pengaruh positif atau searah antara variabel budaya organisasi dengan variabel lingkungan kerja sebesar 45%. Artinya, bila budaya organisasi semakin baik maka lingkungan kerja semakin kondusif, dan sebaliknya.
3. Pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.
Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Prakoso et.al. (2014) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang) yang menjelaskan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini juga dikemukakan oleh Ingsiyah et al. (2019) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. Dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini, dapat ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel yang paling dominan yang secara positif mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Sedangkan dari hasil koefisie determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan bahwa 0,46 atau 46% variabel independen adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Itu berarti bahwa 46% motivasi kerja karyawan dijelaskan oleh lingkungan kerja. Sedangkan 54% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian lain yang juga mendukung penelitian ini dilakukan oleh Purnama et. al. (2020) dengan judul penelitian adalah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Berdasarkan analisa kuantitatif diperoleh Uji Hipotesis parsial melalui uji f (f-test) di peroleh nilai f_{hitung} antara Lingkungan Kerja (X) dan Motivasi Kerja (Y) sebesar = 9,723 dan $f_{hitung} 9,723 > 1,987$. Persamaan regresi antara variabel Lingkungan Kerja (X) dengan variabel Motivasi Kerja (Y) adalah $Y = 10,604 + 0,453X$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,453 point. Kontribusi (R^2) sebesar 0,527 berarti Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai sebesar 52,7%, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain memberikan pengaruh dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kerangka Konseptual Penelitian.

Untuk menjelaskan variabel dalam penelitian ini berdasarkan konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi dan dirumuskan akan dijelaskan melalui kerangka pemikiran berikut ini :



**Gambar 1.
Kerangka Konseptual Penelitian**

Dari gambar diatas terlihat bahwa interaksi antar variabel penelitian dengan menggunakan metode Path Analysis terdapat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung menjelaskan interaksi antara variabel Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung adalah interaksi variabel budaya kerja terhadap motivasi kerja dengan variabel lingkungan kerja yang bertindak sebagai variabel intervening.

C. METODE PENELITIAN.

Dalam penelitian ini dianalisis ada atau tidaknya pengaruh antara tiga variabel yaitu:

1. Budaya Organisasi (XI) adalah kelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.
2. Lingkungan kerja (M1) adalah suatu lingkungan yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalakan tugas.
3. Motivasi kerja (Y) adalah suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Antar Wilayah (Cross Section). Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder. Data Primer dan Data Sekunder bersumber dari Data kantor Camat Tungkal Jaya.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Kepustakaan (*Library Research*)
Teknik pengumpulan data dengan cara membaca, mempelajari, mengutip, serta membandingkan informasi yang ada dalam buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.
2. Wawancara (*Interview*)
Dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara lisan mengenai masalah-masalah yang akan diteliti kepada Pegawai di Kantor Camat Tungkal Jaya.
3. Observasi (*Observation*)
Untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan,dengan permasalahan dalam penelitian. Penulis melakukan observasi pada pihak Kantor Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.
4. Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya yang berkaitan dengan kajian penelitian.

Definisi Operasional Variabel.

Tabel 1. Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1) adalah kelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.	1. Sikap terhadap pekerjaan 2. Perilaku pada waktu bekerja	Ordinal
Lingkungan kerja (M1) adalah suatu lingkungan yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.	1. Lingkungan Fisik. 2. Lingkungan Non Fisik	Ordinal
Motivasi kerja (Y) adalah suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan.	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan	Ordinal

Sumber : Data Primer (diolah), 2021.

Populasi dan Sampel.

1. Populasi.

Menurut Sugiyono (2011), "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya berjumlah 35 pegawai.

2. Sampel.

Sugiyono (2011) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya. Sugiyono (2011) mengatakan, perhitungan menggunakan teknik slovin dengan kesalahannya 5%, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{35}{1+35(0,05)^2} = \frac{35}{1+35(0,0025)} = 32,18 \text{ (32 responden)}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Metode Slovin diatas diperoleh bahwa sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden.

Teknik Analisis

Dalam menentukan sampel, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling. Menurut Sugiyono (2017) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Analisis Jalur

Adapun pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Penelitian ini menggunakan metode Analisis Jalur yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Metode Analisis Jalur pada penelitian ini membentuk 2 model jalur, yaitu :

1. Model Pengaruh Tidak Langsung

$$Y_1 = \beta_1 X_1 M_1 + \beta_1 M_1 Y_1 + \epsilon$$

2. Model Pengaruh Langsung.

$$Y_1 = \beta Y_1 X_1 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja
X₁ = Budaya Organisasi
M₁= Lingkungan Kerja
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Jalur
 ϵ = Error Term.

Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan pada dasarnya merupakan jawaban atas berbagai macam hubungan yang dikembangkan dalam model penelitian. Model ini menunjukkan pola hubungan yang relatif komprehensif antar berbagai variabel penelitian, baik dalam konteks hubungan langsung (*Direct Effect*) maupun hubungan tidak langsung (*Indirect Effect*). Analisis hipotesis dalam model persamaan ini ditentukan dengan menggunakan *Critical Ratio* (CR). Hipotesis akan diterima bila nilai CR lebih dari 1,96 (Hair et.al, 1998) pada taraf signifikansi 5%. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh bermakna terhadap variable dependen dan variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.**Hasil Penelitian**

Variabel Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa variable bebas (Independent) yaitu Budaya Organisasi (X_1), variabel mediasi (Mediator) yaitu Lingkungan Kerja (M_1) dan variabel terikat (Dependent) yaitu Motivasi Kerja (Y_1) pada Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan.

a. Uji Validitas.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20. Dengan kriteria pengujian nilai alpha > r-tabel dapat dinyatakan valid. Nilai r-tabel yang didapat untuk 32 responden dengan tingkat signifikansi 5% adalah, $Df = N-2 = 32 - 2 = 30$, maka nilai r table dengan $DF = 30$ dan Tingkat Signifikansi 5% adalah sebesar 0,3493. Adapun hasil uji validitas butir kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No.	Item Kuesioner	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,921	0,3493	Valid
2.	X1.2	0,920	0,3493	Valid
3.	X1.3	0,933	0,3493	Valid
4.	X1.4	0,940	0,3493	Valid
5.	X1.5	0,879	0,3493	Valid
6.	X1.6	0,922	0,3493	Valid
7.	X1.7	0,866	0,3493	Valid
8.	X1.8	0,901	0,3493	Valid
9.	X1.9	0,924	0,3493	Valid
10.	X1.10	0,894	0,3493	Valid
11.	X1.11	0,792	0,3493	Valid
12.	M1.1	0,710	0,3493	Valid
13.	M1.2	0,878	0,3493	Valid
14.	M1.3	0,890	0,3493	Valid
15.	M1.4	0,892	0,3493	Valid
16.	M1.5	0,815	0,3493	Valid
17.	M1.6	0,796	0,3493	Valid
18.	M1.7	0,877	0,3493	Valid
19.	M1.8	0,857	0,3493	Valid

No.	Item Kuesioner	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
20.	M1.9	0,879	0,3493	Valid
21.	M1.10	0,766	0,3493	Valid
22.	Y1.1	0,697	0,3493	Valid
23.	Y1.2	0,901	0,3493	Valid
24.	Y1.3	0,892	0,3493	Valid
25.	Y1.4	0,816	0,3493	Valid
26.	Y1.5	0,870	0,3493	Valid
27.	Y1.6	0,675	0,3493	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2021.

Berdasarkan hasil estimasi data pada uji validitas butir kuesioner yang dapat dilihat dari tabel 3 diatas diketahui bahwa keseluruhan butir kuesioner dapat dikatakan valid karena nilai r-hitung (*Item Total Correlation*) > r-tabel sebesar 0,3493.

b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil dari uji reliabilitas yang telah digunakan dapat dilihat berdasarkan tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,980	Reliabel
Lingkungan Kerja (M)	0,960	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,926	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah).

Dari tabel diatas diperoleh bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar $0,980 > 0,6$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) bernilai reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja (M_1) sebesar $0,960 > 0,6$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (M_1) bernilai reliabel. Untuk variabel Motivasi Kerja (Y_1) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,926 > 0,6$ dan dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (Y_1) juga bernilai reliabel.

c. Uji Analisis Jalur.

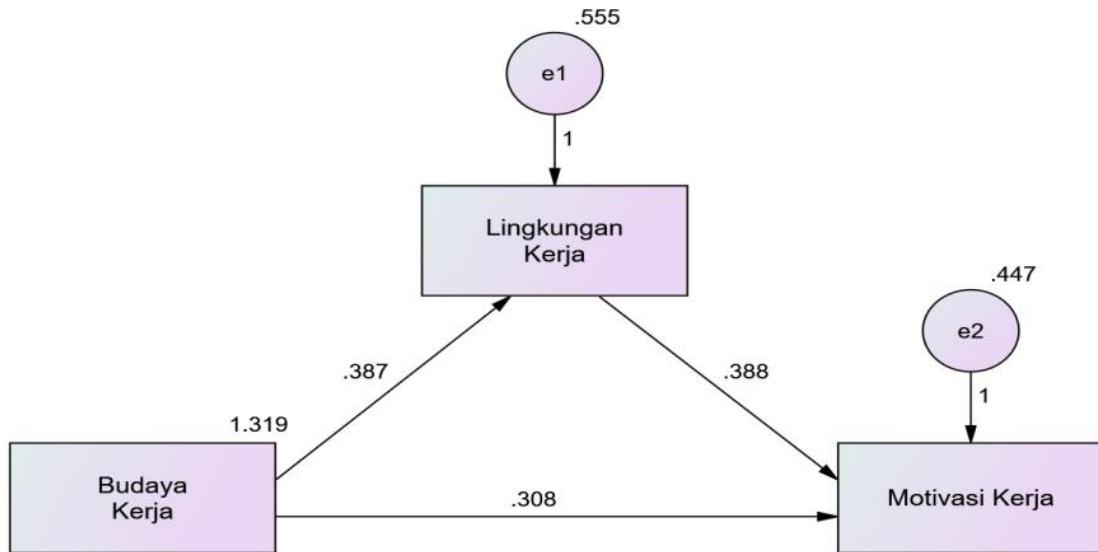
Berdasarkan hasil dari analisis jalur dengan bantuan program IBM AMOS 22.00 dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 5. Nilai Koefisien Regresi

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
M1	<---	X1	.387	.116	3.324	*** par_1
Y1	<---	X1	.308	.122	2.527	.011 par_2
Y1	<---	M1	.388	.161	2.406	.016 par_3

Sumber : Data primer (diolah), 2021.



Gambar 2.
Hasil Estimasi Model

Dari perhitungan dengan menggunakan IBM AMOS 22.00 diatas dapat diketahui model analisis jalur yaitu sebagai berikut :

1. Model Pengaruh Langsung

$$Y_1 = 0,387X_1M_1 + 0,388M_1Y_1 + \varepsilon$$

2. Model Pengaruh Tidak Langsung.

$$Y_1 = 0,308Y_1X_1 + \varepsilon$$

Pembahasan Model Analisis Jalur diatas, yaitu :

a. Pengaruh Langsung (*direct effect*)

- Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Lingkungan Kerja (M_1), yaitu :
 $X_1 \rightarrow M_1 = 0,387$.

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel Lingkungan Kerja (M_1) sebesar 0,387.

- Pengaruh Lingkungan Kerja (M_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_1), yaitu :
 $M_1 \rightarrow Y_1 = 0,388$
 Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (M_1) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y_1) sebesar 0,388.
- Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_1), yaitu :
 $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,308$
 Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja (Y_1) sebesar 0,308.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_1) melalui Lingkungan Kerja (M_1), yaitu :

$$X_1 \rightarrow M_1 \rightarrow Y = (0,387).(0,388) = 0,150156$$

Hasil estimasi diperoleh bahwa nilai variabel Budaya Organisasi (X_1) menuju Lingkungan Kerja (M_1) sebesar 0,387 dan nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (M_1) menuju Motivasi Kerja (Y_1) sebesar 0,388 menghasilkan nilai koefisien total jalur pengaruh tidak langsung sebesar 0,150156.

Berdasarkan hasil estimasi data, pengaruh antar jalur diketahui bahwa pengaruh langsung Budaya Organisasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_1) yaitu sebesar 0,308, sedangkan pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_1) melalui Lingkungan Kerja (M_1) yaitu sebesar 0,150156. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jalur yang lebih efektif adalah jalur langsung antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_1) yaitu sebesar 0,308.

d. Uji Koefisien Determinasi.

Hasil perhitungan korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 6. berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi.

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
M1	.263
Y1	.446

Sumber : Data primer (diolah), 2021

Hasil estimasi untuk pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) mampu menjelaskan Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,263 atau 26,3%, sedangkan sisanya sebesar 73,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan untuk pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), melalui Variabel Lingkungan Kerja (M_1) mampu menjelaskan Variabel Motivasi Kerja (Y_1) sebesar 0,446 atau 44,6%, sedangkan sisanya sebesar 55,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

e. Uji Hipotesis.

Dalam metode estimasi dengan menggunakan metode *Path Analysis*, nilai Critical (CR) adalah sama dengan nilai t_{hitung} pada regresi OLS dan *P-value* adalah tingkat probabilitas signifikansi dengan *** berarti signifikan pada 0,01 (1%), tetapi untuk tingkat signifikansi 0,05 (5%) nilai *P-value* (probabilitas signifikansi) tetap akan tampil pada tabel estimasi. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat dari tabel 5, yaitu:

- H1 : Nilai *CR-value* dari variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap (Y_1) Motivasi Kerja sebesar $2,527 > 1,96$, sedangkan nilai *P* (*P-value*) = 0,011 nilainya berada dibawah 5% atau 0,05 maka H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya.
- H2 : Nilai *CR-value* dari variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Lingkungan Kerja (M_1) sebesar $3,324 > 1,96$, sedangkan nilai *P* (*P-value*) = 0,000 nilainya berada dibawah 5% atau 0,05 maka H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya.
- H3 : Nilai *CR-value* dari variabel Lingkungan Kerja (M_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_1) sebesar $2,406 > 1,96$, sedangkan nilai *P* (*P-value*) = 0,016 nilainya berada dibawah 5% atau 0,05 maka H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya.

E. Kesimpulan dan Saran.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan uji validitas diperoleh hasil yaitu keseluruhan variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (M_1) dan Motivasi Kerja (Y_1) dikatakan valid karena lebih besar dari R-tabel sebesar 0,3493.
2. Berdasarkan hasil estimasi uji reliabilitas kuesioner Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (M_1) dan Motivasi Kerja (Y_1) diperoleh hasil estimasi bahwa Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (M_1) dan Motivasi Kerja (Y_1) bernilai reliabel karena lebih nilainya lebih besar dari 0,6.
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, maka diperoleh model persamaan,

a. Model Pengaruh Langsung

$$Y_1 = 0,387X_1M_1 + 0,388M_1Y_1 + \varepsilon$$

b. Model Pengaruh Tidak Langsung

$$Y_1 = 0,308Y_1X_1 + \varepsilon$$

Berdasarkan perhitungan pengaruh antar jalur diketahui bahwa pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja (Y_1) yaitu sebesar 0,308, sedangkan pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja (Y_1) melalui Lingkungan Kerja (M_1) yaitu sebesar 0,150156. Dari hasil estimasi, maka dapat disimpulkan bahwa jalur yang lebih efektif adalah jalur langsung antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_1) yaitu sebesar 0,308.

4. Hasil estimasi untuk pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) mampu menjelaskan Variabel Lingkungan Kerja (M_1) sebesar 0,263 atau 26,3%, sedangkan sisanya sebesar 73,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan untuk pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), melalui

variabel Lingkungan Kerja (M_1) mampu menjelaskan Variabel Motivasi Kerja (Y_1) sebesar 0,446 atau 44,6%, sedangkan sisanya sebesar 55,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji C.R) diperoleh nilai C.R. untuk semua variabel berada diatas 1,96. Maka dapat disimpulkan pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_1), dan Budaya Organisasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_1) melalui Lingkungan Kerja (M_1) pada Kantor Camat Tungkal Jaya, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Saran.

Saran dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Kantor Camat Tungkal Jaya untuk lebih memperhatikan Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Motivasi Kerja yang ada di Kantor Camat Tungkal Jaya.
2. Pimpinan Kantor Camat Tungkal Jaya harus meninjau lingkungan kerja apakah pegawai merasa nyaman dan tidak nyaman serta membangun hubungan baik dengan pegawai supaya pegawai terbiasa dengan budaya.
3. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yang dijadikan kajian penelitian yaitu : Variabel Bebas Budaya Organisasi (X_1), Variabel Intervening Lingkungan Kerja (M_1), Variabel Terikat Motivasi Kerja (Y_1). Masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi Motivasi pekerja dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, beberapa diantaranya adalah variabel Gaji, Bonus, Tunjangan, Penghargaan, dll.
4. Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak keterbatasan. Diharapkan ada penelitian lanjutan yang berkaitan dengan penelitian ini, sehingga mampu menyempurnakan hasil pembahasan data pada penelitian ini agar supaya diharapkan nanti mampu menambah khasanah ilmu pengetahuan pada umumnya dan Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Antony, S., dan Hariyanto. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam. JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah). VOL. 4 NO. 2. (2021).
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Studi Pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak). Jurnal Economia, Vol 9 No.2. Hal. 191-200.
- Danang, Sunyoto. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Imas Komariyah, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi); Cetakan Pertama. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham. 2011. Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi. Alfabeta. Bandung.
- Giantari, Ida Ayu Indah., dan Riana, I Gede. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. E-Jurnal Manajemen, [S.I.], v. 6, n. 12, p. 6471 - 6498, nov. 2017. ISSN 2302-8912.
- Hair, Joseph F., JR, Rolph E., Anderson, Ronald L. Tatham & William C. Black. 1998. Multivariate Data Analysis, Fifth Edition. Prentice Hall, Upper SaddleRiver. New Jersey.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. Jurnal Admisi Dan Bisnis, 20(1), 83–92.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Rafika Aditama. Bandung.
- Prakoso, Rayka Dantyo., Astuti, Endang Siti., dan Ruhana, Ika. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis 14 (2).
- Pranitasari Diah., dan Saputri, C.B. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol.11(1):46-61.
- Pranitasari, Diah., Trianah, Lilik., dan Taufik, Muhammad. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. Media Manajemen Jasa. Vol 6, No 2 (2018).
- Purnama, Husna., Safitri, Meilinda., Agustina, Mira. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. EKOMBIS Sains. Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis. Vol 5, No 1 (2020).
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2015. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Schein, Edgar, H. 2014. Organizational Culture And Leadership. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. MandarMaju. Bandung.

- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- Suddin, Alwi & Sudarman. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1: 1 – 8.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Tika, Pabundu. 2008. Budaya Organisasi & Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Winardi, 2016. Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen. RajaGrafindo Persada. Jakarta.