

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

Tri Oktaviani

19.52.11.371

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen)

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

TRIOKTAVIANI
NIM: 19.52.11.371

Surakarta, 27 Februari 2023

Disetujui dan disahkan oleh :
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, S.E., M.M.
NIP. 19790406 201403 1 001

SURAT PERYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini :

NAMA : TRI OKTAVIANI
NIM : 19.52.11.371
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen)”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebelumnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya .

Wassalamu'alakum Wr.Wb..

Surakarta, 27 Februari 2023


Tri Oktaviani

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Assalamu'alakum Wr.Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini :

NAMA : TRI OKTAVIANI
NIM : 19.52.11.371
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen)”.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Dengan surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wasaalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 27 Februari 2023


Tri Oktaviani

Dr. Ika Yoga, S.E., M.M
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Tri Oktaviani

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas
Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, Bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Tri Oktaviani NIM : 195211371 yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen).

Sudah Dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkanya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alakum Wr. Wb.

Surakarta, 27 Februari 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, S.E., M.M.
NIP. 19790406 201403 1 001

PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen)

Oleh:

TRIOKTAVIANI
NIM. 19.52.11.371

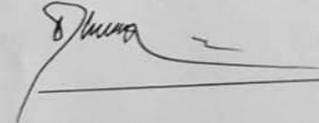
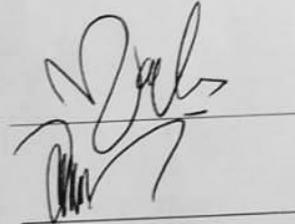
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Rabu tanggal 05 April 2023 M / 14 Ramadhan 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Asep Maulana Rohimat, S.H.I., M.S.I., CCC
NIP. 19870307 201903 1 008

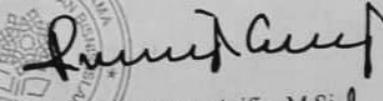
Penguji II
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag.
NIP. 19651225 200003 1 001

Penguji III
Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.
NIP. 19590812 198603 1 002



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“ Jika doaku terkabul, aku bahagia karena itu keinginanku”

“Namun, jika doaku belum terkabul, aku akan lebih bahagia karena itu adalah
keingina-Nya”

(Ali bin Abi Tholib)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan
kesanggupannya”

(QS. Al-Baqoroh : 286)

“Dan Dia mendapatimu sebagai seseorang yang bingung, lalu Dia memberikan
petunjuk”

(QS. Ad-Duha : 7)

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan dukungan serta doa-doa dari orang-orang tercinta. Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa, karya yang sederhana ini untuk:

1. Orang tua tersayang Bapak Suradi Ciptowiyono dan Ibu Parni yang selalu melantunkan doa serta kasih sayang yang tidak dapat ternilai besarnya.
2. Kakakku – kakakku tersayang yang senantiasa memberikan semangat dan doa-doa untuk keberhasilanku.
3. Ika Yoga, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan bimbingan dengan sangat baik. Almameter UIN Raden mas Said Surakarta yang telah memberikan sarana dan prasarana untuk kuliah dan berorganisasi.
4. Sabahat-sahabatku dan teman-temanku yang selalu memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen)”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu dan tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. H. Khairul Imam, S.H.I., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ika Yoga, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.

5. Biro Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas bimbinganya dalam menyelesaikan skripsi
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Ibu dan bapakku, terimakasih atas doa dan pengorbanan yang tek pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah kulupakan.
8. Sahabat-sahabatku dan teman-temanku Angkatan 2019 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh stidi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
9. Kepala dinas dan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen yang telah berkenaan memberikan izin dan berkenaan mengisi kuesioner penelitian dan melengkapi data penelitian .

Terhapat semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya, Amin

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Surakarta, 27 Februari 2023

Penulis

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, motivation and work environment on the performance of employees of the Sragen Regency Environmental Service. The research method used in this study is a quantitative method. The population in this study were 105 employees of the Sragen Regency Environmental Service.

The sampling technique in this study used a saturated sample, so that a sample of 105 employees was obtained. Data collection was carried out by distributing questionnaires and data processing using data analysis techniques using descriptive statistical tests, research instrument tests, classical assumption tests, regression analysis, model accuracy tests and hypothesis testing using SPSS version 22.

The results of this study indicate that the variables of organizational culture and work environment have a positive and significant effect on employee performance, while the motivational variable has no effect on employee performance. And the results of the study show that the three variables namely organizational culture, motivation and work environment jointly influence employee performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Sragen yang berjumlah 105 pegawai.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga didapatkan sampel sejumlah 105 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan dilakukan olah data menggunakan teknik analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji ketepatan model dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	iii
HALAMAN PERYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRACT.....	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah.....	9
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian.....	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	10
1.7. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II.....	13
LANDASAN TEORI.....	13
2.1. Kajian Teori.....	13
2.1.1. Teori Atribusi.....	13
2.1.2. Kinerja Pegawai	14

2.1.3. Budaya Organisasi	16
2.1.4. Motivasi Kerja	17
2.1.5. Lingkungan Kerja	19
2.2. Penelitian Terdahulu.....	20
2.3. Kerangka Pemikiran	23
2.4. Hipotesis Penelitian	24
BAB III	27
METODE PENELITIAN.....	27
3.1. Jenis Penelitian	27
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	27
3.3.1. Populasi.....	27
3.3.2. Sampel	28
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel	28
3.4. Data dan Sumber data.....	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data	29
3.6. Variabel Penelitian	30
3.7. Definisi Operasional Variabel	31
3.8 Teknik Analisis Data	33
3.8.1 Uji Statistik Deskriptif.....	33
3.8.2 Instrumen Penelitian	33
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.8.4 Regresi Linear Berganda	38
3.8.5 Uji Ketepatan Model.....	38
3.8.5 Uji Hipotesis (Uji T)	40
BAB IV	41
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Gambaran Umum Penelitian	41
4.2. Gambaran Umum Responden	42

4.2.1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.2.2. Responden Berdasarkan Usia	42
4.2.3 Responden Berdasarkan Status Pegawai	43
4.2.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
4.2.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data	46
4.3.1 Uji Statistik Deskriptif	46
4.3.2 Uji Instrumen Penelitian	47
4.3.3. Uji Asumsi Klasik.....	50
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	53
4.3.5 Uji ketepatan Model.....	55
4.3.6 Uji Hipotesis (Uji T)	57
4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data	58
BAB V.....	62
KESIMPULAN	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Keterbatasan Penelitian	63
5.3 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Research Gap Budaya Organisasi	3
Tabel 1.2	Research Gap Motivasi	5
Tabel 1.3	Research Gap Lingkungan Kerja	6
Tabel 1.4	Data Absensi Pegawai DLH	7
Tabel 3.1	Skala Linert	30
Tabel 3.2	Devinisi Operasional Variabel	31
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.2	Usia Responden.....	43
Tabel 4.3	Status Pegawai Responden	44
Tabel 4.4	Pendidikan Terakhir Responden	44
Tabel 4.5	Lama Bekerja Responden	45
Tabel 4.6	Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	46
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4.8	Hasil Uji Reabilitas	49
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinieritas	51
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	53
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 4.13	Hasil Uji Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	55
Tabel 4.14	Hasil Uji F.....	56
Tabel 4.15	Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Time Tabel Penelitian.....	70
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian.....	72
Lampiran 3	Kuesioner penelitian	73
Lampiran 4	Data Responden Penelitian	80
Lampiran 5	Rekap data Hasil Penelitian	83
Lampiran 6	Hasil Olah Data SPSS 22.0.....	94
Lampiran 7	Gambar Penyebaran Kuesioner	100
Lampiran 8	Daftar Riwayat Hidup.....	101
Lampiran 9	Cek Plagiasi	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini instansi harus mampu memaksimalkan kinerja pegawai yang lebih baik guna mencapai hasil yang maksimal. Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang di capai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pencapaian atau kontribusi yang diberikan pegawai atas pekerjaan yang dimiliki.

Menurut Moeheriono, (2014) kinerja merupakan indikator tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam memenuhi tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis oleh suatu organisasi. Kinerja dapat diidentifikasi dan diukur jika seorang individu atau sekelompok pegawai memiliki kriteria atau tolok ukur standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan rangkaian upaya mencapai tujuan organisasi hasil kerja dapat dicapai oleh sekelompok atau seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing – masing organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018).

Sehubungan dengan itu, upaya melakukan evaluasi terhadap kinerja suatu organisasi merupakan hal yang penting. Kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan salah satu

indikator dalam menentukan upaya pencapaian tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. (Wahyudi & Tupti, 2019).

Menurut Piantara et al., (2021) budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian ini di sebutkan bahwasanya kinerja pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan, perlu melakukan penilaian kinerja agar dapat di ketahui efektifitas dan keberhasilan kinerja yang di lakukan . Didukung dengan penelitian Kurniawan & Hazir, (2021) kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Gunawan et al., 2022).

Budaya organisasi adalah perangkat sistem mengenai norma-norma (*beliefs*), nilai-nilai (*value*), asumsi-asumsi(*assumptions*), atau norma-norma yang telah berlaku sejak lama, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah organisasi (Muis et al., 2018).

Nazir & Zamir, (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi harus dilihat dari cara berpikir, kualitas, dan standar yang digunakan sebagai perwakilan untuk bekerja dan bertindak dalam organisasi. Aturan-aturan ini menciptakan karakter bagi organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi secara implisit dapat membentuk mentalitas pegawai dalam bekerja, bertindak, dan bertanggung jawab atas tugas yang dimiliki. Artinya, perilaku representatif juga dapat menjadi cerminan kepribadian sosial dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi mengacu pada bagaimana karyawan melihat karakteristik budaya organisasi, membukanya dengan apa yang mereka suka atau tidak suka tentang budaya tersebut. Ini berarti bahwa budaya adalah istilah deskriptif. Itu adalah sesuatu yang dimiliki oleh semua anggota organisasi (Muis et al., 2018).

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, setiap organisasi/instansi membutuhkan suatu faktor pendukung sehingga kinerja yang baik dan produktifitas yang tinggi dapat tercapai. Faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia. Dengan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan seluruh kegiatan dapat dilakukan secara maksimal. Berhasil atau tidaknya suatu tugas yang dilakukan oleh masing-masing instansi tergantung pada faktor sumber daya manusia. Orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usahanya kepada organisasi, instansi, atau perusahaan disebut orang (Surono & Ainun, 2017).

Tabel 1.1

Ringkasan Research Gap Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Hasil	Peneliti
Budaya Organisasi	Signifikan positif	<ul style="list-style-type: none"> • Jufrizen & Rahmadhani, (2020) • Asralidin & Iba, (2022)
	Tidak signifikan	<ul style="list-style-type: none"> • Wahyudi & Tupti, (2019) • Theresia et al., (2018)

Sumber: Data budaya organisasi 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai masih memberikan hasil yang berbeda. Perbedaan beberapa hasil penelitian tersebut, menjadi dasar untuk menguji ulang variabel-variabel terkait dalam penelitian ini.

Menurut Rosmaini & Tanjung, (2019) motivasi kerja merupakan suatu rangsangan dan dorongan yang menyebabkan orang tersebut bersemangat dalam melakukan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan. Motivasi juga salah satu faktor pendorong yang bersifat internal yang datangnya dari diri sendiri untuk menimbulkan perbuatan atau perilaku yang akan dilakukan. Megantara et al., (2019) motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan tingkah laku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan.

Safitri, (2018) motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai, walaupun bukan salah satu faktor yang membentuk kinerja, dengan adanya motivasi dalam diri seseorang pegawai, akan mendorong pegawai tersebut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. menjelaskan motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan ditempat kerja. Bagi karyawan, motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja, karena motivasi sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktifitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Benny et al., (2021) ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung (Direction Motivation) dan motivasi (berwujud dan tidak berwujud). yang diberikan secara langsung kepada setiap orang untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi fitur khusus seperti pujian, penghargaan, hak istimewa, dan bonus. Motivasi adalah sarana yang menopang dan menopang gairah atau

semangat seseorang. kelancaran dalam menyelesaikan tugas sehingga seseorang merasa betah dan antusias dalam mengerjakan pekerjaannya.

Tabel 1.2

Ringkasan Research Gap Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Hasil	Peneliti
Motivasi	Signifikan positif	<ul style="list-style-type: none"> • Andayani & Tirtayasa, (2019) • Ardhanil & Ratnasari, (2019)
	Tidak signifikan	<ul style="list-style-type: none"> • Katiandagho et al., (2014) • Murti & Srimulyani, (2013)

Sumber : Data Motivasi 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai masih memberikan hasil yang berbeda. Perbedaan beberapa hasil penelitian tersebut, menjadi dasar untuk menguji ulang variabel-variabel terkait dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan kegiatan dimana seseorang bekerja, cara kerjanya dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal (Piantara et al., 2021).

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai (Kurniawan & Hazir, 2021).

Menurut Jufrizen & rahmadhani, (2020) Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja perlu diperhatikan karena lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan, dengan lingkungan

kerja yang menyenangkan memberikan pengaruh sehingga dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Ringkasan Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Hasil	Peneliti
Lingkungan kerja	Signifikan positif	<ul style="list-style-type: none"> • Mulia & Nika, (2021) • (Piantara et al., 2021)
	Tidak signifikan	<ul style="list-style-type: none"> • Prastyo & Santoso, (2021) • Siahaan & Bahri, (2019)

Sumber : Data Lingkungan Kerja 2022

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai masih memberikan hasil yang berbeda. Perbedaan beberapa hasil penelitian tersebut, menjadi dasar untuk menguji ulang variabel-variabel terkait dalam penelitian ini

Pemilihan objek penelitian yaitu Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen di karenakan pada penelitian terdahulu kebanyakan menggunakan objek penelitian karyawan Alan Pranata et al., (2020), Prastyo & Santoso, (2021), Saputra & Ardansyah, (2022) dari hasil penelitian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen, hal ini di maksud untuk mengetahui apakah terdapat adanya pengaruh kinerja pegawai terhadap budaya organisasi dan motivasi kerja di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen.

Tabel 1.4
Data Absensi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen Pada
Tahun 2021

Bulan	Sakit	WFH	Cuti	Izin	Jumlah Tdk Hadir	% Ketidak Hadiran
Jan	3	5	1	-	9	5,14%
Feb	4	9	1	-	14	8,00%
Mar	1	10	1	-	12	6,86%
Apr	-	8	2	-	10	5,71%
Mei	3	15	1	-	19	10,71%
Jun	3	7	1	-	11	6,29%
Jul	2	13	3	2	20	11,43%
Ags	2	11	3	2	18	10,29%
Sep	1	15	-	-	16	9,14%
Okt	1	12	1	1	15	8,57%
Nov	2	12	1	-	15	8,57%
Des	3	12	1	-	16	9,14%
Jumlah	25	129	16	5	175	

Sumber : DLH Kab. Sragen, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 rekapitulasi data absensi tahun 2021, di atas diketahui pada periode bulan Januari sampai Desember pegawai yang sakit sebanyak 25 kali, pegawai yang WFH sebanyak 129 kali, pegawai yang cuti sebanyak 16 kali dan pegawai yang izin sebanyak 5 kali. Jumlah pegawai yang WFH (*work from home*) sebanyak 129 kali membuat kinerja DLH Kabupaten Sragen kurang optimal.

Masalah yang kemudian muncul adalah bagaimana bisa pegawai bekerja dirumah secara efektif, WFH sangat mungkin bagi pegawai untuk bermalasan malasan dirumah, rebahan atau sekedar nonton youtube dan TV tanpa bekerja maksimal. Data absensi pegawai merupakan hal yang sangat penting dan sebagai penunjang untuk dapat mendukung dan memotivasi setiap aktivitas pekerjaan. Di samping itu absensi pegawai dapat juga menjadi suatu informasi tentang

bagaimana kinerja dan kedisiplinan pegawai yang bersangkutan, sehingga hasil pekerjaan dapat tercapai.

Sehubungan dengan beberapa hal yang telah di uraikan di latar belakang di atas serta terjadinya hasil penelitian yang tidak konsisten , maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”** , dengan objek penelitian pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen .

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan peneliti meneliti tentang masalah penelitian yang berjudul pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah :

Terdapat research gap penelitian ini yang di lakukan Asralidin & Iba, (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Wahyudi & Tupti, (2019) menyatakan hal yang berbeda bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat research gap dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardhanil & Ratnasari, (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian menurut Murti & Srimulyani, (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat research gap dari hasil penelitian yang di lakukan oleh Nabawi, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Terdapat temuan hasil yang berbeda dengan hasil sebelumnya penelitian menurut Siahaan & Bahri, (2019) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti memfokuskan penelitian pada pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah di atas maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.6. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis ini, diharapkan dapat menambah mafaat bagi pihal lain

1. Secara. Akademis

Menambah wawasan dan pengetahuan. mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian .ini juga dapat dijadikan sebagai sumber kajian pada penelitian yang akan dilakukan setelahnya apabila penelitian yang akan dilakukan. memiliki keterkaitan dengan penelitian kinerja pegawai.

2. Manfaat .Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi stakeholder Dinas Lingkungan Hidup sebagai bahan masukan pertimbangan serta penyempurna dalam pengambilan kebijakan sehubungan dengan kinerja pegawai.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksud agar penulisan skripsi ini dapat terarah dan sistematis. Untuk memudahkan pembahasan dan memperjelas arah pembahasan maka penulis skripsi ini di sistematisasikan menjadi lima bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum dari penelitian yang berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan terkait pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan pembahasan tinjauan pustaka penelitian melalui penjabaran *Teory Atribusi* serta pembahasan variabel independen dan dependen yang meliputi (X1) Budaya organisasi, (X2) Motivasi, (X3) lingkungan kerja dan (Y) Kinerja pegawai guna membantu peneliti dalam menggambarkan sistematika kerangka berfikir, hipotesis serta membandingkan dengan penelitian terdahulu.

BAB III METODE. PENELITIAN

Bab ini membahas populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data serta teknik pengolahan data dengan menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, tidak hanya itu, pada bab ini juga akan disampaikan terkait definisi operasional variabel.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengandung wawasan keseluruhan terkait penelitian, pengujian dan hasil analisis data serta pembahasan output kajian yang direlevansikan dengan teori yang telah digunakan terkait pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini memuat penjabaran dalam serangkaian penelitian yang telah dibuat berupa kesimpulan serta keterbatasan dan saran yang diuraikan oleh peneliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori

Dalam kajian teori ini, penulis akan memaparkan mengenai landasan teori terdiri dari *grand theory* dan *supporting theory*. *Grand theory* yang digunakan adalah Teori Atribusi sedangkan *supporting theory* adalah Kinerja Pegawai, Budaya Rganisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

2.1.1. Teori Atribusi

Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini di kembangkan oleh Fritz Heider yang menyatakan bagaimana seseorang menjelaskan alasan perilaku orang lain atau diri sendiri dengan internal seperti sifat, karakter, sikap, dll. Atau eksternal seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan mempengaruhi perilaku individu dalam kehidupnya, seseorang akan membentuk gagasan tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang memunculkan perilaku seseorang dalam representasi sosial yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions* (Pesireron, 2016).

Menurut Pesireron, (2016) *dispositional attributions* atau penyebab internal yang mengacu pada aspek individu yang ada dalam diri seseorang seperti, kemampuan, motivasi, persepsi diri dan kepribadian,, sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada budaya organisasi dan lingkungan yang dapat mempengaruhi perilaku seperti nilai-nilai social, kondisi sosial, dan pandangan masyarakat. Dengan kata lain setiap tindakan atau gagasan

yang akan dilakukan oleh seseorang akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dalam bekerja dan sebaliknya.

2.1.2. Kinerja Pegawai

Andayani & Tirtayasa, (2019) kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang, atau bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang dialokasikan untuk tugas-tugas tersebut..

Wahyudi & Tupti, (2019) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berbagai pendapat dapat mengartikan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat, tercapainya tujuan suatu organisasi tidak lepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang dikerahkan atau dilakukan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan sejauh mana seseorang berperan untuk dirinya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai target spesifik yang terkait dengan peran individu tersebut maupun dengan memperhatikan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah evaluasi kerja seseorang dalam suatu

organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rosmaini & Tanjung, (2019) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indicator kinerja, antara lain :

1. Kualitas

Adalah tingkatan dimana proses atau hasil penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2. Kuantitas

Apakah produksi yang dihasilkan juga dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (Timelines)

Di sinilah kegiatan dapat diselesaikan, atau hasil produksi dapat dicapai, pada awal waktu yang ditetapkan bersama dengan koordinasi dengan hasil produk lainnya dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness)

Merupakan tingkat dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam artian memperoleh keuntungan setinggi-tingginya atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau instansi penggunaan sumber daya yang ada.

5. Hubungan interpersonal (interpersonal impact)

Adalah tingkat dimana seorang pegawai mampu mengembangkan rasa saling menghargai, itikad baik dan kerjasama antara satu pegawai dengan pegawai lainnya dan juga antar bawahan.

2.1.3. Budaya Organisasi

Menurut Arsulawareni, (2020) Budaya organisasi merupakan bagian dari nilai-nilai yang memandu seorang sumber daya manusia dalam rangka menghadapi masalah eksternal dan upaya integrasi dalam perusahaan sehingga para anggota organisasi harus dapat memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertindak. berperilaku baik..

Megantara et al., (2019) budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dapat dan tumbuh oleh organisasi yang dibentuk menjadi aturan yang ada dalam suatu organisasi yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Maesofhani & Lutfi, (2019) budaya Organisasi merupakan pemahaman, prediksi dan pengelolaan perilaku manusia dalam suatu organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang berlaku agar dapat di terima oleh lingkungannya.

Bersumber pada beberapa definisi yang ada, sehingga bisa di simpulkan jika budaya organisasi ialah suatu pedoman bagi anggota organisasi dalam bekerja serta berperilaku terhadap suatu sistem nilai dan tumbuh kembang, kebiasaan dan cara karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Indikator yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Maesofhani & Lutfi, (2019) ada tujuh yang secara bersama-sama menangkap esensi budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi.

Sejauh mana pegawai termotivasi untuk inovatif dan berani mengambil resiko

2. Perhatian terhadap detail.

Sejauh mana petugas diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi hasil.

Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut.

4. Orientasi Individu.

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil pada orang-orang dalam organisasi.

5. Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim kerja, bukan individu.

6. Agresivitas.

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan santai.

7. Stabilitas.

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pemeliharaan status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2.1.4. Motivasi Kerja

Menurut Asmawiyah et al., (2020) motivasi merupakan skema yang di terapkan untuk menginspirasi, meningkatkan stamina dan kemampuan kerja

dengan menenangkan jiwa karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi, sedangkan motivasi adalah kemauan untuk menghasilkan tingkat usaha yang tinggi untuk suatu tujuan organisasi yang di kondisikan pada kemampuan pegawai untuk melaksanakan usaha dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Menurut Wahyudi & Tupti, (2019) motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut. Motivasi secara implisit bahwa pimpinan dalam suatu organisasi dapat memberikan arahan, bimbingan dan dukungan, nasehat dan koreksi jika di perlukan dalam mencapai sasaran (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020).

Menurut Rosmaini & Tanjung, (2019) Motivasi kerja merupakan suatu rangsangan atau dorongan yang menyebabkan seseorang tersebut bersemangat dalam bekerja karena kebutuhannya agar terpenuhi. Dalam pengertian lain, motivasi dapat disimpulkan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong internal dari dalam diri seseorang untuk memicu dan mengarahkan tingkah laku atau perbuatan yang akan dilakukannya..

Menurut Ompusunggu & Simanjuntak, (2020) indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan harga diri.

2. Aktualisasi diri.
3. Semangat kerja dan tanggung jawab.
4. Inisiatif dan kreatifitas dari diri sendiri.
5. Rasa yang ingin selalu tanggung jawab.
6. Tingkat kegigihan meningkat.

2.1.5. Lingkungan Kerja

Menurut Siahaan & Bahri, (2019) Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja adalah tempat kerja, ventilasi atau sirkulasi udara, tata letak peralatan, peralatan keselamatan, ruangan kerja, penerangan, dan kesehatan kerja, semua alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang tersebut bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok.

Menurut Nabawi, (2019) Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting diperhatikan oleh manajemen. Walaupun pekerjaan tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, namun banyak perusahaan yang sama pada saat ini kurang memrhatkan faktor ini. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor di luar manusia, baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik tersebut meliputi peralatan kerja, suhu tempat kerja, kemacetan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan faktor non fisik meliputi hubungan kerja yang terbentuk dalam

keagenan antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan. (Kurniawan & Hazir, 2021).

Dapat disimpulkan bahwasanya lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai tersebut bekerja yang didalamnya terdapat sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang malakukan pekerjaan.

Menurut Siahaan & Bahri, (2019) indikator lingkungan kerja berkaitan erat dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator - indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan,
2. Suhu udara,
3. Suara bising,
4. Penggunaan warna,
5. Ruang gerak yang diperlukan,
6. Keamanan kerja,
7. Hubungan karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Pengambilan penelitian terdahulu bertujuan untuk memperoleh bahan pembanding dan referensi selain untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan digunakan untuk mendukung penyusunan penelitian. Maka dalam tinjauan pustaka ini peneliti mencantumkan hasil penelitian sebelumnya seperti:

Penelitian yang dilakukan oleh Piantara et al., (2021) dengan variabel bebas budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Mitra Dinas Koperas dan UKM Kabupaten Karawang. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Asralidin & Iba, (2022) dengan variabel bebas kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi dan variabel terikat kinerja pegawai. Penelitian tersebut dilakukan di pada pegawai UTP Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireun. Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan metode analisis pendekatan analisis jalur.

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen & Rahmadhani, (2020) dengan variabel bebas budaya organisasi dan variabel terikat kinerja pegawai. Penelitian tersebut dilakukan pada pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sumatra Utara. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan statistik yang digunakan

ialah partial least square (PSL). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya budaya organisasi terdapat pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Muis et al., (2018) dengan variabel bebas budaya organisasi dan komitmen organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-1 Medan yang berjumlah 60 orang. Metode analisis data yang digunakan menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji T dan uji F dan koefisien determinan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

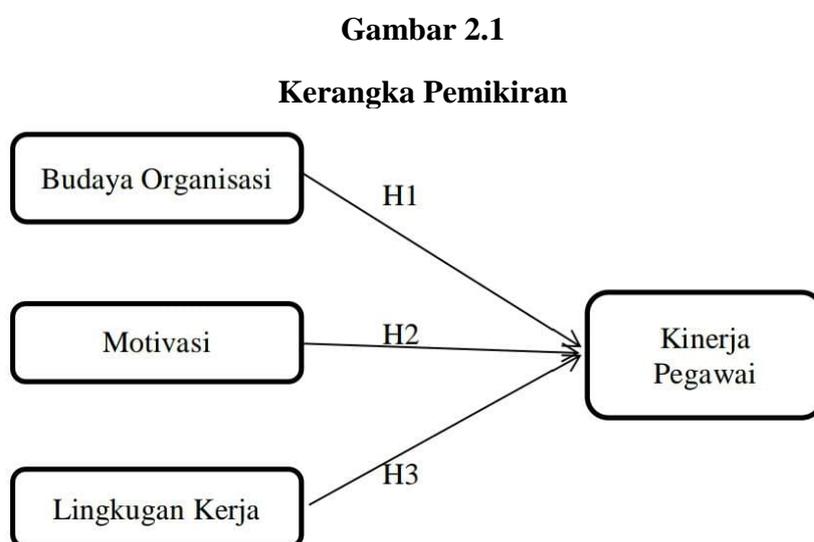
Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan & Bahri, (2019) dengan variabel bebas penempatan pegawai motivasi dan lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja pegawai. Penelitian dilakukan pada pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatra Bagian Utara.

Alat analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian penempatan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Suprihatin & Sunarsi, (2021) dengan variable bebas kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja dan variable terikat kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis korelasi product moment dengan taraf signifikansi 5% dan analisis regresi ganda. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dengan adanya kerangka berfikir ini tujuan dan kajian teori yang sudah dibahas diatas digunakan sebagai acuan agar peneliti memiliki arahan penelitian yang sesuai, di jelaskan pada gambar dibawah ini :



Sumber : (Piantara et al., 2021)

Kerangka berfikir diatas menjelaskan terkait adanya Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen. Variabel yang dipengaruhi adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (variabel bebas) adalah budaya organisasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3).

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka berikut ini adalah hipotesis yang diuji oleh peneliti.

2.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dapat dan tumbuh oleh organisasi yang dibentuk menjadi aturan yang ada dalam suatu organisasi yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. (Megantara et al., 2019).

Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini di buktikan dengan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten bireuen Asralidin & Iba, (2022). Penelitian dari Jufrizen & Rahmadhani, (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang di lakukan oleh Muis et al., (2018) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian .

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rosmaini & Tanjung, (2019) Motivasi adalah suatu rangsangan dan dorongan yang menyebabkan orang tersebut bersemangat dalam bekerja karena kebutuhan agar terpenuhi kebutuhannya. Dalam arti lain, motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong dari dalam yang berasal dari dalam diri seseorang untuk memunculkan dan mengarahkan tingkah laku atau perbuatan yang akan dilakukannya.

Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut di buktikan dengan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat aceh tamiang Andayani & Tirtayasa, (2019) . Penelitian dari Ardhani1 & Ratnasari, (2019) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam. Penelitian lain yang di lakukan Wahyudi & Tupti, (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten aceh .

H2 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Siahaan & Bahri, (2019) Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja adalah tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, peralatan keselamatan, penerangan, ventilasi atau sirkulasi udara, dan kesehatan kerja, semua alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok.

Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulia & Nika, (2021) bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai . Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Piantara et al., (2021) yang menyatakan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang di lakukan oleh Suprihatin & Sunarsi, (2021) bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menyatakan sebuah gejala secara keseluruhan melalui proses pengumpulan data dari lapangan untuk dilakukan oleh peneliti (Ahyar et al., 2020). Jenis penelitian kuantitatif terfokus pada pengukuran serta analisis korelasi sebab dan akibat antara variabel-variabel yang terdapat pada penelitian tersebut. Penelitian kuantitatif membuat hasil yang lebih terukur. Hal ini karena terdapat data yang dijadikan landasan dalam membuat hasil yang lebih terukur (Paramita et al., 2021).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini waktu yang di rencanakan mulai dari penyusunan proposal hingga terselesainya penelitian dimulai pada bulan September 2022 sampai selesai. Penelitian ini di susun oleh penulis guna meneliti pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen.

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari unit penelitian yang terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, benda-benda dan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa sumber data yang memiliki kriteria tertentu di dalam suatu penelitian.

(Ahyar et al., 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen yang berjumlah 105 pegawai.

3.3.2. Sampel

Menurut Hardani et al., (2020) sampel merupakan sebagian populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel. Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Dalam penetapan /pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan, yaitu sampel itu representatif (mewakili) terhadap populasinya (Abdussamad, 2021). Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh pegawai PNS Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen yang berjumlah 105 pegawai.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan cara untuk menentukan sampel dengan jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat – sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representif (Ahyar et al., 2020). Dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu Teknik pengambilan dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Syahrums & Salim, 2012).

Berdasarkan penjabaran di atas, maka peneliti akan menjadikan semua anggota populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian, yaitu semua pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen yang berjumlah 105 pegawai.

3.4. Data dan Sumber data

3.4.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Paramita et al., 2021). Data ini diperoleh dari kuisisioner yang disebarakan kepadaPresponden yaitu pegawai Dinas Lingkungan Hidup KabupatenPSragen.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sebelumnya sudah tersedia dan kemudian dikumpulkan dari berbagai sumber dengan tidak langsung atau tangan kedua, misalnya seperti buku pedoman, laporan, profil dan data lain yang disajikan secara umum sehingga dapat diakses oleh seluruh masyarakat (Paramita et al., 2021).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner atau angket, kuesioner merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak adakan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang di tetapkan (Abdussamad, 2021).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisisioner/angket merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara individual atau kelompok

untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti preferensi, keyakinan, minat dan perilaku (Syahrums & Salim, 2012).

Kuisisioner ini berisikan petunjuk angket, bagian identitas responden seperti nama, usia, jenis kelamin dan sebagainya, kemudian diisi angket yang berisikan daftar pertanyaan kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen. Skala likert memuat daftar tanggapan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Yang dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Skala Likert

Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Ahyar et al., 2020)

3.6. Variabel Penelitian

Menurut Paramita et al., (2021) variabel merupakan sesuatu yang menjadi obyek pengamatan penelitian, atau apa yang menjadi perhatian penelitian, yang selanjutnya akan dijadikan obyek didalam menentukan tujuan penelitian. Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut penjelasannya :

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel bebas merupakan permasalahan yang akan diselesaikan oleh peneliti atau merupakan tujuan dari penelitian. Sebuah

penelitian dapat terdiri dari 1 atau lebih variabel dependen sesuai dengan tujuan penelitian (Paramita et al., 2021). Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen yakni kinerja pegawai.

2. Variabel Independen (X)

Variabel independent atau variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruh positif atau pengaruh negatif. Variabel independen akan menjelaskan bagaimana masalah dalam penelitian dipecahkan (Paramita et al., 2021). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independent yaitu budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu cara untuk memberikan pemahaman masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Devinisi Operasional Variabel

No	Variabel	Devinisi	Indikator
1	Kinerja Pegawai	Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (Quality) 2. Kuantitas (Quantity) 3. Ketepatan waktu (Timelines) 4. Efektivitas biaya (Cost effectiveness) 5. Hubungan antar perorangan (interpersonal impact) (Rosmaini & Tanjung,

		yang digunakan dalam menjalankan tugas (Andayani & Tirtayasa, 2019)	2019)
2	Budaya Organisasi	Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dapat dan tumbuh berkembang oleh organisasi yang terbentuk menjadi sebuah aturan yang ada dalam suatu organisasi yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Megantara et al., 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi. 2. Perhatian 3. Orientasi hasil. 4. Orientasi Individu. 5. Orientasi tim. 6. Agresivitas. 7. Stabilitas. (Maesofhani & Lutfi, 2019)
3	Motivasi	Motivasi merupakan skema yang di terapkan untuk menginspirasi, meningkatkan stamina dan kemampuan kerja dengan menenangkan jiwa karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi, sedangkan motivasi kerja kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk suatu tujuan organisasi yang di kondisikan untuk kemampuan karyawan untuk upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (Asmawiyah et al., 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan harga diri. 2. Aktualisasi diri. 3. Semangat kerja dan tanggung jawab. 4. Inisiatif dan kreatifitas dari diri sendiri. 5. Rasa yang ingin selalu tanggung jawab. 6. Tingkat kegigihan meningkat. (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020)
4	Lingkungan Kerja	lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan nonfisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antar sesama pegawai (Kurniawan & Hazir, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan, 2. Suhu udara, 3. Suara bising, 4. Penggunaan warna, 5. Ruang gerak yang diperlukan, 6. Keamanan kerja, 7. Hubungan karyawan (Siahaan & Bahri, 2019)

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan tahapan setelah penelitian terkumpul menjabarkan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan (Ahyar et al., 2020). Nazir, (2005) menyatakan bahwa analisis data termasuk proses terpadu atau sangat penting dalam prosedur penelitian, karena melalui analisis data dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Analisis data ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang telah diajukan. Hasil analisis data selanjutnya diinterpretasikan dan dibuat kesimpulan.

3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji Statistik Deskriptif berfungsi untuk menyampaikan suatu gambaran terhadap suatu sumber daya yang dapat diamati menggunakan nilai rata-rata, maksimum, minimum, sum, range, varian, standar deviasi, kurtosis serta skewness (Ghozali, 2018).

3.8.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pengukuran data ordinal dengan metode skala likert dalam mengukur datanya. Skala Likert adalah teknik yang memungkinkan responden untuk menilai item pada skala lima sampai satu tergantung pada jumlah kesepakatan pada item tersebut. (Abdussamad, 2021).

a. Uji Validitas

Validitas adalah kemampuan instrumen untuk benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur dan tidak ada kesalahan dalam menarik kesimpulan dari data tersebut. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau validitas suatu instrumen. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang lebih rendah (Jagiyanto, 2010).

Menurut Ghazali, (2018) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam uji validitas dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. $R_{hitung} > R_{tabel} = \text{Valid}$

b. $R_{hitung} < R_{tabel} = \text{Tidak valid}$

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketelitian atau tingkat ketelitian suatu pengukuran atau alat ukur yang akurat, stabil, atau konsisten dalam mengukur apa yang hendak diukur. (Nazir, 2005). Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018).

Reliabilitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari $\geq 0,60$ (Latan, 2014). Perhitungan reliabilitas menggunakan SPSS, dengan melihat koefisien reliabilitas pada alpha, hasil jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas menggunakan uji P dengan taraf signifikansi 5%.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018) Pengujian asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier berganda. Pengujian ini dilakukan untuk dapat memberikan kepastian bahwa koefisien regresi tidak bias dan konsisten serta memiliki ketepatan dalam estimasi. Dalam uji asumsi klasik terdapat lima uji yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Uji autokorelasi hanya dilakukan pada data time series dan tidak perlu dilakukan pada data cross section seperti pada kuesioner dimana pengukuran seluruh variabel dilakukan secara bersamaan dalam waktu yang bersamaan.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel (independen dan dependen) berdistribusi normal atau sebaliknya mendeteksi normalitas. (Ghozali, 2018). Uji normalitas digunakan untuk mengetahui populasi suatu data dapat dilakukan dengan analisis grafik.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat histogram dan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi

dengan melihat sebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram residual. Prinsip pengambilan keputusan menurut Ghozali, (2018) adalah:

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik Histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka Model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data (titik) menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Menurut (Ghozali, 2018) Dalam uji reliabilitas dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model Regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2018).

Menurut Ghozali, (2018) multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan nilai tolerance dan Variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran

ini menunjukkan mana dari masing-masing variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independennya. Secara sederhana, setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresikan terhadap variabel dependen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang dipilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$). Nilai cut-off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali, 2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain konstan, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan metode uji Glejser.

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dapat dianalisis dengan menggunakan metode spearman's rho. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Apabila nilai sig.2 tailed $> 0,05$ = tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- b. Apabila nilai sig. 2 tailed $< 0,05$ = terjadi gejala heteroskedastisitas

3.8.4 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis yang digunakan secara Bersama-sama untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan pengujian dengan metode statistik Regresi Linier Berganda (Multiple Linear Regression) untuk memprediksi nilai variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dengan memperhatikan nilai variabel independen yaitu budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja dengan bantuan software SPSS.

Persamaan model regresi yang digunakan sebagai beriku

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

Di mana:

Y	= Kinerja Pegawai
α	= Konstanta
β_1 - β_3	= Koefisien Regresi Parsial
X1	= Variabel Budaya Organisasi
X2	= Variabel Motivasi
X3	= Variabel Lingkungan kerja
e	= Eror

3.8.5 Uji Ketepatan Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel

bebas dalam untuk menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati salah satu variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. (Ghozali, 2018).

Pada umumnya koefisien determinasi untuk data cross section relatif rendah karena variasi yang besar antara setiap observasi, sedangkan untuk data pruntun (time series) biasanya memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi. (Ghozali, 2018). Kelemahan dasar penggunaan koefisien determinasi adalah adanya bias terhadap sejumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model. Setiap satu variabel Pdependent ditambahkan, maka R^2 pasti akan meningkat terlepas dari apakah Pvariable berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Banyak peneliti merekomendasikan penggunaan nilai Adjusted R^2 saat mengevaluasi model regresi mana yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai yang disesuaikan dari R^2 dapat meningkat atau menurun ketika variabel independen ditambahkan ke dalam model. Jika nilai Adjusted R^2 negatif, maka P dianggap 0 dan jika nilai $R^2 = 1$, maka nilai Adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka nilai Adjusted $R^2 = (1 - k) / (n - k)$. Jika $k > 1$, maka R^2 yang disesuaikan akan menjadi negatif (Ghozali, 2018).

2. Uji F Simultan

Uji F bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara serentak (simultan) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Kebijakan pengambilan keputusan menurut Ghozali, (2018) adalah dengan menggunakan rasio probabilitas yang signifikan, yaitu:

- a. Jika probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- b. jika probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Bila $p\text{-value} = 0$ maka hipotesis ditolak dan tidak signifikan. Penentuan nilai F tabel menggunakan taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan, $df = (n-k)$ dan $(k-1)$ dimana n adalah jumlah responden yang dihasilkan dari observasi. Kriteria untuk mengambil keputusan rekomendasi F adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig $< 0,05$ Maka artinya variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai Sig $> 0,05$ Maka artinya variabel independent secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.8.5 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Hipotesis diterima jika nilai signifikansi $< \alpha 0,05$ dan koefisien regresi searah dengan hipotesis. Berikut adalah beberapa cara untuk melakukan uji-t:

- a. Sekilas: bila angka $df = 20$ atau lebih, dan tingkat kepercayaan 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_i=0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai mutlak).
- b. Membandingkan nilai statistik dengan titik kritis sesuai tabel. Jika nilai statistik t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) akan diterima yang menyatakan bahwa satu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Namun bila nilai statistik yang dihitung lebih kecil dari nilai tabel, maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas lingkungan Hidup Kabupaten Sragen yang terdiri dari 4 Bidang. Responden dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen yang terdiri dari bidang sekretariat, bidang pengelolaan lingkungan hidup, bidang pengelolaan sampah dan bidang perlindungan.

Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung melalui perantara salah satu pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen. Pengumpulan data ini memerlukan waktu selama satu minggu. Sampel responden yang di dapat yaitu 105 responden dari seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen. Kuesioner yang di bagikan yang kembali hanya 89 responden dan sisanya mengisi lewat link gform di karenakan ada pegawai yang sedang berada di luar kantor sehingga harus mengisi lewat gform.

Dinas Lingkungan Hidup memiliki peran untuk melakukan pengawasan dengan cara melakukan pembinaan dalam bentuk penyuluhan terkait dengan lingkungan hidup kepada masyarakat. Pengawasan yang dilakukan di harapkan kepada masyarakat Kabupaten Sragen dapat memahami arti pentingnya permasalahan sampah.

4.2. Gambaran Umum Responden

4.2.1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Bersumber dari data hasil penelitian, karakteristik responden menurut jenis kelamin pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Laki-laki	85	81,0%
Perempuan	20	19,0%
Jumlah	105	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas terlihat bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini terdiri dari 85 responden laki-laki atau 81,0% dan 20 responden perempuan atau 19,0%. Sehingga yang berpartisipasi dalam penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki dengan jumlah 85 atau 81,0% responden.

4.2.2. Responden Berdasarkan Usia

Bersumber dari data penelitian, karakteristik responden menurut umur di Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
< 25	3	2,9%
26 – 35 Tahun	1	1,0%
36 – 45 Tahun	24	22,9%
46 – 55 Tahun	56	53,3%
>56 Tahun	21	20,0%
Jumlah	105	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa usia responden yang mengikuti penelitian ini meliputi responden dengan usia kurang dari 25 tahun sebanyak 3 responden atau 2,9%, responden dengan usia 26 - 35 tahun sebanyak 1 responden atau 1,0%, responden dengan usia 36 - 45 tahun sebanyak 24 responden atau 22,9%, responden dengan usia 46 - 55 tahun sebanyak 56 responden atau 53,3%, responden dengan usia lebih dari 56 tahun sebanyak 21 responden atau 20,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa usia responden yang mengikuti penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 46-55 tahun dengan jumlah 56 responden atau sebesar 53,3%.

4.2.3 Responden Berdasarkan Status Pegawai

Bersumber dari data penyebaran kuesioner, data tentang status petugas Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Status Pegawai Responden

Status	Jumlah	Presentase
PNS	105	100%
Jumlah	105	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa responden yang mengisi kuesioner status kepegawaian semua berstatus PNS berjumlah 105 responden yaitu 100%

4.2.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Bersumber dari data penelitian, karakteristik responden menurut pendidikan terakhir pada pegawai Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SD	10	9,5%
SMP	24	22,9%
SMA	37	35,2%
Diploma	1	1,0%
Sarjana	20	19,0%
Magister	13	12,4%
Jumlah	105	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas terlihat bahwa pendidikan terakhir responden yang mengikuti penelitian ini diantaranya dengan Pendidikan terakhir SD sebanyak 10 responden atau 9,5%, responden berpendidikan terakhir SMP

sebanyak 24 responden atau 22,9%, responden berpendidikan terakhir SMA sebanyak 37 responden atau 35,2%, responden berpendidikan terakhir Diploma 1 responden atau 1,0%, responden berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 20 responden atau 19,0%, responden dengan pendidikan terakhir Magister sebanyak 13 responden atau 12,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang mengikuti penelitian ini di dominasi responden dengan Pendidikan akhir SMA sebanyak 37 responden atau 35,2%

4.2.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Bersumber dari data penyebaran kuisioner diperoleh data tentang lama bekerja responden pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen sebagai berikut:

Tabel 4.5
Lama Bekerja

Jumlah	Lama Bekerja	Presentase
< 3 Tahun	3	2,9%
3 – 9 Tahun	2	1,9%
10 – 20 Tahun	37	35,2%
21 – 30 Tahun	51	48,6%
>30	12	11,4%
Jumlah	105	100%

Sumber :Data Primer yang Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas bahwa responden yang telah bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 3 responden atau 2,9%, responden yang telah bekerja selama 3-9 tahun sebanyak 2 responden atau 1,9%, responden yang telah bekerja selama 10-20 tahun sebanyak 37 responden atau 35,2%, responden yang bekerja selama 21 - 30 tahun sebanyak 51 responden atau 48,6%, responden yang bekerja

lebih dari 30 tahun sebanyak 12 responden atau 11,4%. sehingga penelitian ini didominasi oleh responden yang telah bekerja selama 21 - 30 tahun di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen dengan jumlah 51 responden atau 48,6%.

4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Statistik Deskriptif

Dalam penelitian, statistik deskriptif digunakan untuk melihat nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi pada variabel penelitian yang digunakan oleh peneliti.

Tabel 4.6
Hasil Statistik Deskriptif Variable Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya_Organisasi	105	21	35	29.24	3.161
Motivasi	105	18	39	29.80	4.159
Lingkungan_Kerja	105	18	35	27.83	3.906
Kinerja_Pegawai	105	24	40	32.22	3.563
Valid N (listwise)	105				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Bersumber dari tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa hasil statistik deskriptif dari 105 responden adalah sebagaiberikut :

- a. Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai terendah (*minimum*) sebesar 21 sedangkan nilai tertinggi (*maksimum*) sebesar 35, yang mana nilai rata-rata

- (*mean*) sebesar 29,24 serta untuk standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 3,161.
- b. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai terendah (*minimum*) sebesar 18 sedangkan nilai tertinggi (*maksimum*) sebesar 39, yang mana nilai rata-rata (*mean*) sebesar 29,80 serta untuk standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 4,159.
- c. Variabel Lingkungan kerja (X3) memiliki nilai terendah (*minimum*) sebesar 18 sedangkan nilai tertinggi (*maksimum*) sebesar 35, yang mana nilai rata-rata (*mean*) sebesar 27,82 serta untuk standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 3,906.
- d. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai terendah (*minimum*) sebesar 24 sedangkan nilai tertinggi (*maksimum*) sebesar 40, yang mana nilai rata-rata (*mean*) sebesar, serta untuk standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 3,563.

4.3.2 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan peneliti untuk mengukur pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Sehingga diperoleh kesesuaian agar peneliti dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dalam penelitiannya (Ghozali, 2018).

Validitas adalah kemampuan instrumen untuk benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur dan tidak ada kesalahan dalam menarik kesimpulan dari data tersebut. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau

validitas suatu instrumen. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Jagiyanto, 2010).

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r (hitung)	r (tabel)	Keterangan
1	Budaya Oragnisasi (X1)			
	X1.1	0,558	0,1900	Valid
	X1.2	0,756	0,1900	Valid
	X1.3	0,487	0,1900	Valid
	X1.4	0,659	0,1900	Valid
	X1.5	0,651	0,1900	Valid
	X1.6	0,497	0,1900	Valid
	X1.7	0,638	0,1900	Valid
2	Motivasi (X2)			
	X2.1	0,722	0,1900	Valid
	X2.2	0,587	0,1900	Valid
	X2.3	0,577	0,1900	Valid
	X2.4	0,545	0,1900	Valid
	X2.5	0,540	0,1900	Valid
	X2.6	0,361	0,1900	Valid
	X2.7	0,473	0,1900	Valid
3	Lingkungan_Kerja (X3)			
	X3.1	0,860	0,1900	Valid
	X3.2	0,709	0,1900	Valid
	X3.3	0,786	0,1900	Valid
	X3.4	0,803	0,1900	Valid
	X3.5	0,469	0,1900	Valid
	X3.6	0,860	0,1900	Valid
	X3.7	0,690	0,1900	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)			
	Y.1	0,671	0,1900	Valid
	Y.2	0,646	0,1900	Valid
	Y.3	0,633	0,1900	Valid
	Y.4	0,472	0,1900	Valid
	Y.5	0,651	0,1900	Valid
	Y.6	0,549	0,1900	Valid
	Y.7	0,500	0,1900	Valid
Y.8	0,541	0,1900	Valid	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.7 hasil dari analisis uji validitas diatas diketahui bahwa semua variable nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Ini menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut mampu mengukur variable yang ingin diukur, atau bahwa pertanyaan tersebut semuanya valid. Artinya seluruh item pertanyaan mampu mengukur variable budaya organisasi, motivasi lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018)

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi	0,709	7	Reliabel
Motivasi	0,693	8	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,847	7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,709	8	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023.

Bersumber dari tabel 4.6 dari hasil uji reliabilitas pada nilai pada cronbach's alpha dalam variabel budaya organisasi sebesar 0,709, variabel motivasi sebesar 0,693, variabel lingkungan kerja 0,847 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,709. Oleh karena itu, dari keempat variabel dapat disimpulkan reliabel, karena Cronbach's alpha secara keseluruhan variabel menunjukkan angka $> 0,60$.

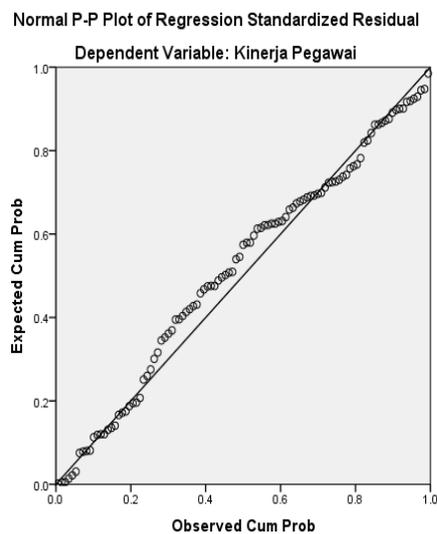
4.3.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel (independen dan dependen) berdistribusi normal atau justru sebaliknya. (Ghozali, 2018).

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023.

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bahwa hasil dari uji *Normal Probability Plot* dimana bulatan kecil atau titik-titik tersebut berada di dekat garis diagonalnya atau mengikuti arah dari garis diagonalnya oleh sebab itu nilai residual berdistribusi secara normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28216147
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.040
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023.

Bersumber dari tabel 4.8 yang menunjukkan hasil olah data menggunakan normalitas Kolmogorov-Smirnov nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai 0,85, yang berarti $0,85 > 0,05$. Oleh karena itu hasil dari pengujian tersebut dapat dikatakan model regresi yang dipergunakan layak dan telah memenuhi asumsi normalitas atau dengan kata lain data yang digunakan dalam penelitian adalah data yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2018).

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.374	2.255		3.271	.001		
	Budaya Organisasi	.572	.097	.507	5.899	.000	.550	1.820
	Motivasi	-.020	.068	-.024	-.299	.766	.643	1.556
	Lingkungan Kerja	.314	.088	.344	3.582	.001	.440	2.273

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023.

Bersumber dari tabel 4.10 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai *Tolerance* 0,550, motivasi (X2) memiliki nilai *Tolerance* 0,643 dan lingkungan kerja (X3) memiliki nilai *Tolerance* 0,440. Semua variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai *VIF*. Syarat suatu data dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas adalah jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai *VIF* semua < 10 yang berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residu dari residual satu pengamatan ke pengamatan biasa adalah konstan, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang memiliki homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan metode uji Glejser.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.533	1.350		-1.135	.259
	Budaya_Organisasi	.045	.058	.100	.770	.443
	Motivasi	.050	.041	.147	1.222	.225
	Lingkungan_Kerja	.019	.052	.052	.360	.719

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengolahan heterokedastisitas yang dilakukam dengan uji glejser, menunjukkan bahwa nilai dari uji heteroskedastisitas diatas secara keseluruhan memiliki tingkat signifikansi $>0,05$. Varabel budaya organisasi menunjukkan hasil $0,443 > 0,05$, variable motivasi menunjukkan hasil $0,225 > 0,05$, dan variable lingkungan kerja menunjukkan hasil $0,719 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi diatas tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier merupakan alat untuk mengukur pengaruh independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan pengujian dengan metode statistik Regresi Linier Berganda (*Multiple Linear Regression*) untuk memprediksi nilai variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dengan memperhatikan nilai variabel independen yaitu budaya organisasi, motivasi dan kerja lingkungan dengan bantuan software SPSS.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.374	2.255		3.271	.001
	Budaya_Organisasi	.572	.097	.507	5.899	.000
	Motivasi	-.020	.068	-.024	-.299	.766
	Lingkungan_Kerja	.314	.088	.344	3.582	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023.

Bersumber dari tabel 4.12 dapat diketahui persamaan garis regresi linier dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$\text{Kinerja pegawai} = 7,374 + 0,572 X_1 - 0,020 X_2 + 0,314 X_3 + e$$

Bersumber dari hasil regresi linear berganda diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta yang diperoleh sebesar 7,374 maka bias diartikan jika variabel independent bernilai 0 (konstan) maka variable dependen bernilai 7,374
- b. Nilai Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi (X1) bernilai positif (+) sebesar 0,572 maka bias diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X1) pmeningkat maka variabel Kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat.
- c. Nilai Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X2) bernilai negative (-) sebesar -0,020, maka bias diartikan jika variabel motivasi (X2)

meningkat maka variabel Kinerja pegawai (Y) akan menurun begitu juga sebaliknya.

- d. Nilai Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X3) bernilai positif (+) sebesar 0,314 maka bias diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X3) meningkat maka variabel Kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat.

4.3.5 Uji ketepatan Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 sebaliknya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati salah satu variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2018).

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.577	2.316

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Motivasi, Budaya Organisasi

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023.

Bersumber dari tabel 4.13 dapat dilihat hasil nilai R square adalah 0,590 dan nilai *Adjusted R Square* adalah 0,577. Maka dapat ditarik kesimpulan

pengaruh variabel budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja adalah 57,7% sedangkan sisanya 42,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2018).

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778.303	3	259.434	48.375	.000 ^b
	Residual	541.659	101	5.363		
	Total	1319.962	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Motivasi, Budaya Organisasi

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023.

Bersumber dari tabel 4.14 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48,375 dengan tingkat signifikansi 0,000. Besarnya nilai signifikansi 0,000 yang berarti $< 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen.

4.3.6 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4.15

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.374	2.255		3.271	.001		
	Budaya Organisasi	.572	.097	.507	5.899	.000	.550	1.820
	Motivasi	-.020	.068	-.024	-.299	.766	.643	1.556
	Lingkungan Kerja	.314	.088	.344	3.582	.001	.440	2.273

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 Mengenai uji t diatas dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Variabel budaya organisasi pada tabel t adalah $5,899 > 1,663$ serta untuk tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, yang berarti variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Variabel motivasi pada tabel t adalah $-0,299 < 1,663$ serta untuk tingkat signifikansi $0,766 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima, yang berarti variabel motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- c. Variabel lingkungan kerja pada tabel t adalah $3,582 > 1,663$ serta untuk tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0

ditolak, yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen)” diperoleh hasil sebagai berikut:

4.4.1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen

Berdasarkan hasil analisis data dan hipotesis dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini variabel budaya organisasi dengan indikator inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika budaya organisasi di kantor tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Pegawai menyadari bahwa budaya organisasi di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerjanya. Seperti kepala dinas yang mendorong dan menanamkan kepercayaan pada karyawannya. Hal ini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori atribusi yang menjelaskan tentang perilaku seseorang yang disebabkan oleh faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan

penelitian Menurut (Surono & Ainun, 2017) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berhasil atau tidaknya suatu tugas yang dilaksanakan oleh setiap instansi tergantung dari faktor sumber daya manusia.

Berdasarkan penjabaran budaya organisasi dan teori. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh (Asralidin & Iba, 2022), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen

Berdasarkan hasil analisis data dan hipotesis dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti rendahnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini variabel motivasi dengan indikator kebutuhan harga diri, aktualisasi diri, semangat kerja dan tanggung jawab, inisiatif dan kreativitas pribadi, rasa tanggung jawab, dan tingkat ketekunan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup tidak terdapat pengaruh. Hal ini disebabkan kurangnya keinginan untuk menjadi lebih baik dalam bekerja, kurangnya pengakuan dan penghargaan, kurangnya fasilitas yang diberikan oleh kantor. Selain itu, di dalam instansi, pegawai harus memiliki rekan kerja yang baik untuk menunjang kinerja pegawai. Oleh karena itu, motivasi disini tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan teori atribusi yang menjelaskan tentang perilaku seseorang yang disebabkan oleh faktor internal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Hasil penelitian Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan karena terpenuhi kebutuhannya.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Ardhani1 & Ratnasari, 2019) yang menyebutkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian serupa yang dilakukan oleh (Katiandagho et al., 2014), (Murti & Srimulyani, 2013) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4.4.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen

Berdasarkan hasil analisis data dan hipotesis dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini variabel lingkungan kerja dengan indikator pencahayaan, temperatur udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, keselamatan kerja, dan hubungan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman tercipta melalui hubungan yang harmonis antar pegawai dan didukung

oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif bagi pegawai, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori atribusi yang menjelaskan tentang perilaku seseorang yang di sebabkan oleh faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja perlu diperhatikan karena lingkungan kerja merupakan peranan penting dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan bagi pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan memberikan kepuasan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan penjabaran budaya organisasi dan teori. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh (Mulia & Nika, 2021), (Piantara et al., 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen, yang berarti tingkat budaya organisasi tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Pegawai menyadari bahwa budaya organisasi di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan kinerjanya. Dasar pengambilan kesimpulan tersebut dibuktikan dengan hasil uji secara parsial (uji t) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,899 > 1,663$) dengan nilai Sig. $< 0,005$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, yang berarti rendahnya motivasi dikarenakan kurangnya keinginan untuk menjadi lebih baik dalam bekerja, rasa pengakuan dan penghargaan dari pimpinan yang masih kurang sehingga menyebabkan motivasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Dasar pengambilan kesimpulan tersebut telah dibuktikan dengan hasil uji secara parsial (uji t) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,299 < 1,663$) dengan nilai Sig. $> 0,05$ ($0,766 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sragen, yang berarti lingkungan kerja yang nyaman, aman, menyenangkan serta fasilitas yang memadai merupakan cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dasar pengambilan keputusan tersebut dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,582 > 1663$) dengan nilai Sig. $0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman lapangan yang dialami oleh peneliti selama proses penelitian dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti serta keterbatasan ini menjadi perhatian bagi penelitian selanjutnya agar dapat menyempurnakan penelitian ini karena penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperbaiki, keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Dari segi jumlah responden yang terbatas hanya berjumlah 105 orang, tentu jumlah tersebut masih kurang maksimal untuk dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya secara lebih mendalam.
2. Pelaksanaan penyebaran kuesioner yang masih belum 100% dilaksanakan secara langsung karena keterbatasan waktu, sehingga hal tersebut menyebabkan peneliti dan responden online tidak dapat bertatap muka secara langsung untuk menjelaskan mekanisme yang baik dalam pengisian kuesioner.

3. Dalam proses pengambilan data dengan metode kuesioner terkadang responden tidak menyatakan kondisi sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang terdapat perbedaan pemahaman, keadaan ataupun persepsi setiap responden serta factor lain seperti halnya kejujuran dalam melakukan pengisian kuesioner

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, maka saran yang diberikan peneliti kepada penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Mencari jumlah populasi yang berjumlah besar sehingga dapat diperoleh jumlah sampel yang lebih banyak, hal tersebut dilakukan agar dapat mencapai keakuratan data yang lebih baik.
2. Melakukan manajemen waktu yang lebih baik lagi, dengan membuat time table penelitian serta disesuaikan dengan keadaan waktu responden, sehingga penelitian secara tatap muka dapat dilaksanakan, hal tersebut sangat bermanfaat jika dilakukan karena dengan penelitian secara langsung peneliti dapat menyampaikan maksud, tujuan dan mekanisme penelitian dengan maksimal serta mampu menggali informasi lebih dalam lagi terkait data yang melibatkan responden.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain agar dapat menggali faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat memperkuat hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Patta Rapanna. Edition 1. CV. Syakir Media Press.
- Ahyar, H., Auliya, Nur, , Andriani, H., Fardani, R., Ustiawaty, J., Utami, Evi Fatma, Sukmana, & Istiqomah. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Husnu Abadi (Ed.)). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Alan Pranata, K., Landra, N., Made Dwi Puspitawati, N.,(2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(3).
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Imelda. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Ardhani1, J., & Ratnasari, L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam The Effect Of Work Motivation On Employee Performance Of Pt. Pln Batam. *DIMENSI*, 8(2), 372–385.
- Arsulawareni. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(1).
- Asmawiyah, Maktar, Afiah, & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2). <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/miraipg.388>.
- Asralidin, A., & Iba, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *Indomera*, 2(4). <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.221>
- Benny, B., Nugroho, N., Akbar Maulana Hutabarat, F., & Arwin, A. (2021). Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI) Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Jurnal Sensasi*. <http://prosiding.seminarid.com/index.php/sensasi/issue/archivepage%7C251>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Wirae, Ferdinand, & Syamsudin, Achmad. (2022). Pengaruh Budaya

Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal Of Environment And Management*, 3(1), 16–25.

Jagiyanto, Hartono. (2010). *Metodelogi Penelitian Bisnis (Pertama)*. BPFE Yogyakarta.

Jufrizen, & Rahmadhani, Khairani Nurul. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Urnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1).

Katiandagho, C., Mandey, S. L., Mananeke, L., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(3), 1592–1602.

Kurniawan, Rizki, & Hazir, Ahmad Yani. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*.

Latan. (2014). *Aplikasi Analisis Data Stastistik Untuk Ilmu Sosial Sains Dengan IMB SPSS*. Alfabeta.

Maesofhani, C. Irma, & Lutfi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Serang. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(2). [Http://Jurnal.Untirta.Ac.Id/Index.Php/JRBM](http://Jurnal.Untirta.Ac.Id/Index.Php/JRBM).

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). PT. Remaja Rosdakarya.

Megantara, Ilma, Suliyanto, & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 21(01).

Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.

Muis, Ras Muhammad, J, Jufrizen, & Fahmi, Muhammad. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dankomitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1).

Mulia, R. Arfi, & Nika, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 01(1), 2021–2022.

- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. In *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi* (Vol. 1, Issue 1).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nazir. (2005). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nazir, N., & Zamir, S. (2015). Impact Of Organizational Culture On Employee's Performance. *Industrial Engineering Letters*, 5(9). [Www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Ompusunggu, S. J., & Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Amtek Engineering Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2).
- Paramita, Ratna Wujaya D., Rial, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Moh Mursyid (Ed.); Edisi 3). Widyagama Press.
- Pesireron, Seny. (2016). Pengaruh Keterampilan, Jobb Stress Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat. *Jurnal Maneksi*, 5(1).
- Piantara, S., Hersona, S., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan Ukm. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 106. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i2.4484>.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal Of Management Review*, 2(2), 198. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1795>.
- Saputra, D., & Ardansyah. (2022). Implementasi Motivasi Kerja Dan Pelatihan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pelanggan Di Masa Pandemi Covid - 19 Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Tanjung Karang. *Sibatik Jurnal*, 1(10). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.289>.

- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3402>.
- Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021). Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pendidikan Dan Peletihan Pegawai Kementerian Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1). <http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id>.
- Surono, Y., & Ainun, N. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Mas*, 2(1).
- Syahrudin, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Rusydi Ananda (Ed.)). Citapustaka Media.
- Theresia, L., Lahuddin, A. H., Ranti, G., & Bangun, R. (2018). The Influence Of Culture, Job Satisfaction And Motivation On The Performance Lecturer / Employees. *Proceedings Of The International Conference On Industrial Engineering And Operations Management*.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3363>.

Lampiran – Lampiran

No	Bulan	Januari				Februari				Meret				Apeil			
		23				23				23				23			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																
2	Konsultasi																
3	Pendaftaran Ujian Seminar Proposal		√														
4	Ujian Seminar Proposal					√											
5	Revisi Proposal						√										
6	Pengumpulan Data						√										
7	AnalisisData						√	√									
8	Penulisan Akhir Naskah Skripsi							√	√								
9	Pendaftaran Munaqosah									√							
10	Munaqosah													√			
11	Revisi Skripsi													√			

Lampiran 2

Surat Izin Penelitian

KABUPATEN SRAGEN
DINAS LINGKUNGAN HIDUP
Jl. Ronggowarsito No. 18 B Telp. (0271) 891136 Fax. 891136
S R A G E N

LEMBAR DISPOSISI

Surat Dari	: UIN Pabelan Mas Land Sea	Diterima Tanggal	: 10-2-23	
	F. Ekonomi Bermitigasi, SKM		No. Agenda	: 129
Tanggal Surat	: 9-2-23			
No. Surat	: D-330/Um-20/PLU.1/PP.00.0/02/2023			
Perihal	: permohonan izin penelitian: pengaruh Gedara organisasi motivasi & kinerja, Feby 29d kinerja pegawai. an. tri dika wani			

KEBIJAKAN PIMPINAN

KEPALA DINAS :

Pak Sakidin
Tolong ditajilikasi. Aee 10/2/23

SEKRETARIS : lumpy
- Gwijant
13/2

SEKRETARIAT

BIDANG PERENCANAAN, PENGADUAN, & PENINGKATAN KAPASITAS LINGKUNGAN HIDUP
BIDANG PENGENDALIAN PENCEMARAN DAN KERUSAKAN LINGKUNGAN HIDUP
BIDANG PENGELOLAAN PERSAMPAHAN

Lampiran 3

Kuesioner Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir studi (Skripsi) yang berjudul
“ Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pegawai Dinas Lingkungan Hidup
Kabupaten Sragen)” bersama ini saya memohon kesediaan
Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Nama : Tri Oktaviani

NIM : 195211371

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas : Universitas Islam Negeri Raden Mas Said
Surakarta

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk
mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari
masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini

akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya penulis mengucapkan banyak terima kasih. Jika Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon bisa menghubungi Nomer ini : 085870664578

Peneliti

Tri Oktaviani
195211371

Petunjuk Pengisian

1. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari miliki:
2. Setiap pernyataan berikut ini telah disediakan lima buah jawaban. Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari anggap paling tepat mewakili keadaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dengan cara member tanda centang (√) pada jawaban yang akan dipilih.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Adapun kriteria jawaban sebagai berikut :
SS (5) : Sangat Setuju
S (4) : Setuju
RG (3) : Ragu-ragu
TS (2) : Tidak Setuju

STS (1) : Sangat Tidak setuju

4. Diharapkan tidak ada satu nomer pun yang terlewatkan dalam mengisi skala ini.

Data Responden :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (*coret yang tidak perlu)
3. Usia : < 25 tahun 26 – 35 tahun
 36 – 45 tahun 46 - 55 tahun
 56 tahun ke atas
4. Status : PNS Honorer
5. Pendidikan terakhir : SD SMP
 SMA Diploma
 Sarjana Magister
6. Lama Bekerja : < 3 tahun 3 – 9 tahun
 10 – 20 tahun 21 – 30 tahun
 Lebih dari 30 tahun

Bagian II (Pertanyaan)

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)
Kualitas						
1	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan teliti					
2	Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
Kuantitas						
3.	Saya mampu mencapai target yang telah di tetapkan pimpinan					
4.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah di tetapkan pimpinan					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6.	Saya disiplin waktu dalam bekerja					
Efektifitas						
7.	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing pegawai lain untuk mencapai efektifitas dalam bekerja					
Hubungan Antar Perorangan						
8.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama pegawai untuk mencapai target kerja					

Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)
Inovasi						
1.	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat melakukan inovasi baru yang memberi citra					
Perhatian						
2.	Saya memperhatikan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan					
Orientasi Hasil						
3.	Hasil pekerjaan saya merupakan tolak ukur penilaian hasil kerja dalam pekerjaan					
Orientasi Individu						
4.	Saya dalam melaksanakan pekerjaan mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan pegawai					
Orientasi Tim						
5.	Kesuksesan organisasi dicapai bersama pegawai lain yang merupakan bagian dari tim					
Agresivitas						
6.	Selalu mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja					
Stabilitas						
7.	Pencapaian hasil kerja tetap dipertahankan pada setiap unit kerja					

Motivasi (X2)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)
Kebutuhan Harga Diri						
1.	Kantor menghormati pegawai dengan memberi penghargaan untuk pegawai yang berprestasi					
Aktualisasi Diri						
2.	Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai					
Semangat kerja dan Tanggung Jawab						
3.	Saya selalu bersemangat berusaha dapat memenuhi standar prestasi kerja di tempat kerja saya					
4.	Saya bersedia bertanggung jawab terkait pekerjaan saya					
Inisiatif dan Kreatifitas Diri Sendiri						
5.	Para pegawai menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa harus di perintah pimpinan					
6.	Pegawai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk					
Rasa Ingin Tanggung Jawab						
7.	Pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang di harapkan					
Tingkat Kegigihan						
8.	Saya akan bekerja secara maksimal jika kondisi dan lingkungan kerja aman dan nyaman					

Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)
Penerangan						
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
Suhu Udara						
2.	Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
Suara Bising						
3.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
Penggunaan Warna						
4.	Warna cat dinding yang di pakai di tempat bekerja tidak mengganggu kenyamanan saya					
Ruang Gerak						
5.	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja					
Keamanan Kerja						
6.	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
Hubungan Pegawai						
7.	Saya memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim/kelompok					

Lampiran 4

Data Responden Penelitian

No	Jenis Kelamin	Usia	Status	Pendidikan	Lama Bekerja
1	P	46-55	PNS	S1	10-20 tahun
2	L	46-55	PNS	SMA	21-30
3	P	36-45	PNS	S1	10-20t
4	L	46- 55	PNS	S2	10-20t
5	L	36-45	PNS	S1	3-9 t
6	P	46-55	PNS	S1	10-20t
7	P	26-35	PNS	S1	<3
8	L	<25	PNS	D3	<3
9	L	>55	PNS	S2	21-30
10	P	46-55	PNS	S1	21-30
11	L	>55	PNS	S2	>30
12	L	>55	PNS	SMA	>30
13	P	46-55	PNS	S1	21-30
14	L	46-55	PNS	SMA	10-20t
15	L	46-55	PNS	SMP	21-30
16	L	46-55	PNS	SMA	21-30
17	L	46-55	PNS	SMA	21-30
18	L	46-55	PNS	SMA	10-20t
19	L	36-45	PNS	SMP	10-20t
20	L	36-45	PNS	SMA	10-20t
21	L	46-55	PNS	SMA	10-20t
22	L	46-55	PNS	SMA	21-30
23	L	46-56	PNS	SMA	10-20t
24	L	>55	PNS	SMA	21-30
25	L	46-55	PNS	SMA	21-31
26	L	36-45	PNS	SMA	10-20t
27	L	46-55	PNS	SMP	21-30
28	L	46-55	PNS	SMA	21-30
29	P	46-55	PNS	SMP	10-20t
30	L	36-45	PNS	SMP	10-20t
31	L	>55	PNS	S1	21-30

32	L	36-45	PNS	S2	10-20t
33	P	46-55	PNS	S2	21-30
34	L	46-55	PNS	S2	21-30
35	L	46-55	PNS	S2	21-30
36	P	46-55	PNS	S1	21-30
37	L	36-45	PNS	S1	21-30
38	P	36-45	PNS	S1	10-20t
39	P	36-45	PNS	S1	3-9t
40	P	<25	PNS	S1	<3
41	L	36-45	PNS	SMA	10-20t
42	L	46-55	PNS	S1	21-30
43	L	>25	PNS	SMA	10-20t
44	L	46-55	PNS	SMA	21-30
45	L	46-55	PNS	SMA	21-30
46	L	36-45	PNS	SD	21-30
47	L	>55	PNS	SMP	21-30
48	L	46-55	PNS	SMA	21-30
49	L	36-45	PNS	S2	10-20t
50	L	>55	PNS	S2	21-30
51	L	>55	PNS	S1	21-30
52	P	36-45	PNS	S1	10-20t
53	L	46-55	PNS	SMA	21-30
54	L	46-55	PNS	S2	21-30
55	L	36-45	PNS	S2	10-20t
56	P	>55	PNS	S2	>30
57	P	>55	PNS	S1	>30
58	L	46-55	PNS	SMA	>30
59	L	46-55	PNS	S2	21-30
60	P	46-55	PNS	S1	21-30
61	L	36-45	PNS	SMA	10-20t
62	L	>55	PNS	S1	>30
63	L	46-55	PNS	SMA	21-30
64	L	46-55	PNS	SMA	21-30
65	L	46-55	PNS	SMA	21-30
66	L	46-55	PNS	SMA	21-30
67	L	36-45	PNS	SMA	10-20t
68	L	36-45	PNS	SMA	10-20t
69	L	36-45	PNS	SMA	10-20t
70	L	46-55	PNS	SMA	10-20t

71	L	>55	PNS	SD	>30
72	L	>55	PNS	SMA	>30
73	L	>55	PNS	SD	>30
74	L	46-55	PNS	SMA	21-30
75	L	46-55	PNS	SMP	21-30
76	L	46-55	PNS	SMP	21-30
77	L	46-55	PNS	SMP	10-20t
78	L	>55	PNS	SMP	21-30
79	L	46-55	PNS	SMP	21-30
80	L	36-45	PNS	SD	10-20t
81	L	36-45	PNS	SD	10-20t
82	L	46-55	PNS	SMP	21-30
83	L	46-55	PNS	SMP	21-30
84	L	46-55	PNS	SMP	21-30
85	L	36-45	PNS	SMP	21-30
86	L	46-55	PNS	S1	10-20t
87	L	46-55	PNS	SMA	10-20t
88	L	46-55	PNS	SMA	21-30
89	L	>55	PNS	SMP	>30
90	L	46-55	PNS	SMP	21-30
91	L	36-45	PNS	SMP	10-20t
92	L	36-45	PNS	SD	10-20t
93	L	>55	PNS	SD	10-20t
94	L	46-55	PNS	SMA	21-30
95	L	>55	PNS	SMA	10-20t
96	L	46-55	PNS	SMP	10-20t
97	P	>55	PNS	SD	21-30
98	P	>55	PNS	SD	>30
99	P	46-55	PNS	SD	21-30
100	L	46-55	PNS	SMP	21-30
101	L	>55	PNS	SMA	21-30
102	L	46-55	PNS	SMP	10-20t
103	L	46-55	PNS	SMP	>30
104	P	46-55	PNS	SMP	10-20t
105	L	46-55	PNS	SMP	21-30

Lampiran 5

Rekap Hasil Penelitian

Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Budaya Organisasi							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	3	4	4	5	5	5	5	31
2	5	4	4	4	4	4	5	30
3	5	4	4	3	4	4	3	27
4	5	5	3	5	5	5	5	33
5	5	4	5	5	5	5	5	34
6	5	4	4	4	4	4	5	30
7	5	5	4	4	5	4	5	32
8	4	4	4	4	5	5	5	31
9	5	5	5	4	5	5	5	34
10	5	5	2	5	5	5	5	32
11	4	4	5	5	4	5	4	31
12	5	4	4	5	4	1	4	27
13	4	4	3	4	5	4	5	29
14	5	5	5	4	4	4	4	31
15	5	4	4	4	5	5	5	32
16	3	4	4	4	5	4	5	29
17	5	5	5	4	5	5	5	34
18	5	4	5	2	4	5	4	29
19	5	4	4	5	5	5	5	33
20	5	4	5	5	4	4	4	31
21	4	5	4	5	5	5	5	33
22	5	5	5	5	5	4	3	32
23	4	4	4	4	5	5	5	31
24	4	4	3	4	5	4	5	29
25	5	4	5	4	4	5	5	32
26	5	4	5	3	4	5	3	29
27	4	3	4	4	4	5	4	28
28	4	3	4	3	4	5	4	27
29	4	3	3	3	3	3	3	22
30	5	4	4	3	5	4	4	29
31	5	4	4	4	5	5	5	32
32	4	4	3	3	3	5	3	25
33	5	5	4	4	4	5	5	32

34	5	5	4	5	5	5	5	34
35	4	3	3	3	4	5	4	26
36	5	5	4	4	4	5	5	32
37	5	5	4	4	5	5	4	32
38	5	3	3	3	4	5	5	28
39	3	4	4	3	4	5	4	27
40	3	4	4	3	4	5	4	27
41	4	3	4	3	4	5	4	27
42	4	3	4	3	3	4	5	26
43	5	5	4	4	4	5	5	32
44	4	3	4	3	4	5	4	27
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	4	4	4	3	5	4	28
47	5	4	3	3	3	3	2	23
48	4	3	3	5	4	5	3	27
49	5	5	4	4	4	5	4	31
50	5	5	4	4	4	5	5	32
51	5	5	3	3	4	3	5	28
52	5	3	3	5	3	5	4	28
53	5	4	4	3	3	4	4	27
54	3	3	3	3	5	5	1	23
55	5	4	4	3	3	4	4	27
56	4	5	5	5	5	5	4	33
57	3	3	3	3	3	3	3	21
58	5	5	5	5	4	5	4	33
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	4	4	4	4	4	4	4	28
61	4	3	4	3	3	3	4	24
62	3	4	3	3	5	5	3	26
63	3	3	4	3	3	4	4	24
64	5	4	4	4	5	4	3	29
65	4	4	4	4	3	4	4	27
66	5	5	5	4	4	5	5	33
67	5	5	4	4	5	5	4	32
68	5	4	4	3	3	4	4	27
69	4	4	5	4	4	4	4	29
70	4	4	5	4	4	4	3	28
71	4	4	4	4	4	4	4	28
72	5	5	5	5	5	5	5	35
73	4	4	3	3	4	3	3	24
74	4	4	2	4	4	4	4	26

75	3	3	4	3	3	4	3	23
76	4	4	4	4	4	4	4	28
77	4	4	3	3	5	5	4	28
78	3	3	4	4	5	3	3	25
79	5	4	4	3	4	4	4	28
80	3	3	3	3	3	3	4	22
81	4	4	3	3	4	4	4	26
82	5	5	5	4	4	5	4	32
83	3	5	5	4	5	5	5	32
84	3	3	4	4	4	5	4	27
85	5	4	4	5	5	4	5	32
86	5	5	2	5	5	5	5	32
87	4	4	5	5	4	5	4	31
88	5	4	4	5	4	1	4	27
89	4	4	3	4	5	4	5	29
90	5	5	5	4	4	4	4	31
91	5	4	4	4	5	5	5	32
92	3	4	4	4	5	4	5	29
93	5	5	5	4	5	5	5	34
94	5	4	5	2	4	5	4	29
95	5	4	4	5	5	5	5	33
96	5	4	5	5	4	4	4	31
97	4	5	4	5	5	5	5	33
98	5	5	5	5	5	4	3	32
99	4	4	4	4	5	5	5	31
100	4	4	3	4	5	4	5	29
101	5	5	4	4	5	5	4	32
102	5	3	3	3	4	5	5	28
103	3	4	4	3	4	5	4	27
104	3	4	4	3	4	5	4	27
105	4	3	4	3	4	5	4	27

Variabel Motivasi (X2)

No	Motivasi								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	2	5	2	5	4	4	5	32
2	4	2	4	2	5	4	3	3	27
3	2	4	3	5	4	4	3	3	28
4	4	5	4	4	2	5	5	4	33

46	2	2	5	5	3	4	3	3	27
47	4	3	4	4	3	4	3	2	27
48	2	2	3	3	2	3	2	3	20
49	3	5	3	5	4	5	4	4	33
50	2	4	2	4	2	5	4	4	27
51	5	5	5	5	5	5	5	4	39
52	3	3	3	3	4	3	3	4	26
53	4	4	4	2	4	4	4	3	29
54	3	2	3	4	5	3	3	3	26
55	4	4	4	5	4	4	4	3	32
56	2	5	2	5	2	5	5	4	30
57	2	3	5	5	5	3	3	3	29
58	3	3	3	3	3	5	4	5	29
59	5	4	3	4	2	5	5	5	33
60	2	5	5	5	5	4	4	4	34
61	2	2	4	4	4	3	3	3	25
62	3	3	2	3	2	4	3	3	23
63	3	3	3	3	3	3	4	3	25
64	2	5	2	3	4	4	4	3	27
65	4	3	4	3	3	4	4	3	28
66	2	3	3	3	2	5	3	3	24
67	3	3	3	3	3	5	5	4	29
68	2	4	2	5	4	4	3	3	27
69	3	3	3	3	3	4	4	4	27
70	4	2	4	4	4	4	3	3	28
71	2	2	4	2	2	4	4	4	24
72	4	4	4	4	4	5	5	5	35
73	2	5	5	2	3	4	3	3	27
74	3	3	3	3	3	4	4	4	27
75	2	5	2	4	4	3	3	3	26
76	3	4	3	4	3	4	4	4	29
77	4	4	4	4	4	4	3	3	30
78	3	4	3	3	4	3	3	4	27
79	2	3	3	4	2	4	4	3	25
80	4	3	4	3	4	3	3	3	27
81	3	3	3	3	3	4	4	4	27
82	2	4	2	4	4	5	4	4	29
83	4	3	4	2	4	5	5	5	32
84	3	3	4	3	3	3	4	4	27
85	4	5	5	5	2	4	5	5	35
86	5	5	5	5	4	4	5	5	38

87	4	4	4	4	4	5	4	4	33
88	4	3	3	4	4	3	5	4	30
89	5	5	5	5	5	5	3	5	38
90	5	5	5	5	4	5	4	5	38
91	4	4	4	4	4	4	5	4	33
92	5	5	5	5	5	3	3	4	35
93	5	4	4	4	4	3	4	5	33
94	5	5	5	5	5	4	4	5	38
95	5	4	3	5	5	3	4	5	34
96	4	4	3	5	4	4	4	5	33
97	4	4	3	4	4	3	5	1	28
98	5	5	3	5	4	4	4	4	34
99	4	4	5	3	5	3	4	4	32
100	5	4	4	5	4	4	3	5	34
101	5	4	4	5	4	3	3	4	32
102	5	4	5	5	5	4	5	5	38
103	4	4	5	4	4	5	3	5	34
104	5	5	5	5	4	3	4	5	36
105	4	4	5	5	4	5	3	5	35

Lingkungan Kerja (X3)

No	Lingkungan Kerja							Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
1	4	5	5	5	2	4	5	30
2	3	3	4	3	2	3	5	23
3	3	3	4	3	4	3	4	24
4	5	4	5	5	5	5	5	34
5	5	4	5	5	4	5	5	33
6	4	4	5	4	5	4	5	31
7	4	4	5	4	2	4	5	28
8	4	4	4	4	5	4	4	29
9	4	4	5	4	4	4	4	29
10	5	4	5	5	4	5	5	33
11	4	5	5	5	4	4	5	32
12	5	3	5	5	2	5	5	30
13	3	3	4	4	4	3	4	25
14	4	4	5	5	4	4	4	30
15	5	4	4	5	2	5	4	29
16	3	3	3	3	4	3	3	22
17	4	4	5	5	2	4	5	29

18	4	4	4	4	2	4	4	26
19	4	5	5	5	5	4	5	33
20	4	4	4	4	3	4	4	27
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	4	5	5	5	5	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	3	3	4	3	4	3	4	24
25	3	3	4	3	3	3	5	24
26	4	3	4	5	5	4	5	30
27	4	4	5	4	3	4	5	29
28	4	3	4	4	4	4	5	28
29	2	3	3	3	2	2	3	18
30	4	3	5	4	4	4	5	29
31	4	3	5	4	5	4	5	30
32	2	3	3	3	3	2	3	19
33	4	4	5	4	5	4	5	31
34	5	3	5	5	4	5	5	32
35	3	3	4	3	4	3	5	25
36	4	4	5	4	5	4	5	31
37	5	3	5	4	4	5	5	31
38	3	3	4	3	3	3	5	24
39	4	3	4	4	5	4	3	27
40	4	3	4	4	5	4	4	28
41	4	3	4	4	2	4	4	25
42	4	3	4	2	4	4	5	26
43	4	4	5	4	3	4	5	29
44	3	4	5	4	5	3	5	29
45	4	4	5	4	4	4	4	29
46	3	3	4	3	2	3	3	21
47	3	2	5	4	3	3	4	24
48	2	3	3	3	2	2	3	18
49	4	4	5	4	5	4	4	30
50	4	4	5	4	4	4	4	29
51	5	4	5	5	5	5	5	34
52	3	4	5	4	3	3	5	27
53	4	3	5	4	4	4	5	29
54	3	3	5	5	2	3	3	24
55	4	3	5	4	4	4	5	29
56	5	4	5	5	5	5	5	34
57	3	3	3	3	3	3	3	21
58	4	5	5	4	3	4	5	30

59	5	5	5	5	4	5	5	34
60	4	4	4	4	5	4	4	29
61	3	3	4	4	2	3	4	23
62	3	3	4	3	3	3	3	22
63	4	3	4	3	3	4	4	25
64	4	3	5	4	5	4	5	30
65	4	3	4	4	3	4	4	26
66	3	3	5	4	3	3	4	25
67	5	4	4	5	3	5	4	30
68	3	3	4	3	4	3	5	25
69	4	4	4	4	3	4	4	27
70	3	3	4	3	2	3	4	22
71	4	4	4	4	2	4	4	26
72	5	5	5	5	4	5	5	34
73	3	4	4	4	5	3	4	27
74	4	4	4	4	3	4	4	27
75	3	3	4	4	5	3	3	25
76	4	5	5	4	4	4	4	30
77	3	3	5	3	4	3	4	25
78	3	3	3	3	4	3	3	22
79	4	3	4	3	3	4	4	25
80	3	3	3	3	3	3	3	21
81	4	4	4	4	3	4	4	27
82	4	5	4	5	3	4	5	30
83	5	5	5	4	3	5	5	32
84	4	4	4	3	3	4	5	27
85	5	5	5	5	4	5	5	34
86	5	4	5	5	4	5	5	33
87	4	5	5	5	4	4	5	32
88	5	3	5	5	2	5	5	30
89	3	3	4	4	4	3	4	25
90	4	4	5	5	4	4	4	30
91	5	4	4	5	2	5	4	29
92	3	3	3	3	4	3	3	22
93	4	4	5	5	2	4	5	29
94	4	4	4	4	2	4	4	26
95	4	5	5	5	5	4	5	33
96	4	4	4	4	3	4	4	27
97	5	5	5	5	5	5	5	35
98	4	5	5	5	5	4	4	32
99	4	4	4	4	4	4	4	28

100	3	3	4	3	4	3	4	24
101	3	3	4	3	3	3	5	24
102	5	5	5	5	4	5	5	34
103	3	4	4	4	5	3	4	27
104	4	4	4	4	3	4	4	27
105	3	3	4	4	5	3	3	25

Kinerja Pegawai (Y)

No	Kinerja Pegawai								Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	5	5	5	5	4	4	2	5	35
2	4	4	4	4	4	3	2	4	29
3	4	3	3	4	4	3	4	4	29
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	4	5	38
6	4	4	4	4	4	4	5	4	33
7	5	5	5	5	5	4	2	4	35
8	5	4	4	4	4	4	5	5	35
9	5	5	5	5	5	4	4	5	38
10	5	4	3	5	5	5	4	5	36
11	4	4	3	5	4	4	4	5	33
12	4	4	3	4	4	5	2	1	27
13	5	5	3	5	4	3	4	4	33
14	4	4	5	3	5	4	4	4	33
15	5	4	4	5	4	5	2	5	34
16	5	4	4	5	4	3	4	4	33
17	5	4	5	5	5	4	2	5	35
18	4	4	5	4	4	4	2	5	32
19	5	5	5	5	4	4	5	5	38
20	4	4	4	4	4	4	3	4	31
21	5	4	3	5	5	5	5	5	37
22	5	5	5	5	5	4	5	4	38
23	5	4	4	5	4	4	4	5	35
24	5	4	3	5	4	3	4	4	32
25	4	4	4	5	4	3	3	5	32
25	4	5	4	5	4	4	5	5	36
27	4	4	4	5	3	4	3	5	32
28	4	4	3	4	3	4	4	5	31
29	3	4	4	5	3	2	2	3	26

30	5	5	4	5	4	4	4	4	35
31	5	5	4	5	4	4	5	5	37
32	3	4	4	5	4	2	3	5	30
33	4	4	4	5	5	4	5	5	36
34	5	5	4	4	5	5	4	5	37
35	4	4	3	4	3	3	4	5	30
36	4	4	4	5	5	4	5	5	36
37	5	4	3	4	5	5	4	5	35
38	4	4	3	5	3	3	3	5	30
39	4	4	3	5	4	4	5	5	34
40	4	4	5	5	4	4	5	5	36
41	4	4	3	5	3	4	2	5	30
42	3	4	2	4	3	4	4	4	28
43	4	4	4	5	5	4	3	5	34
44	4	4	3	5	3	3	5	5	32
45	4	4	4	5	4	4	4	4	33
46	3	4	4	4	4	3	2	5	29
47	3	5	1	5	4	3	3	3	27
48	4	4	4	5	3	2	2	5	29
49	4	4	4	5	5	4	5	5	36
50	4	4	4	5	5	4	4	5	35
51	4	4	4	4	5	5	5	3	34
52	3	4	3	4	3	3	3	5	28
53	3	4	4	5	4	4	4	4	32
54	5	4	3	4	3	3	2	5	29
55	3	4	4	5	4	4	4	4	32
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	3	3	3	3	3	3	3	3	24
58	4	5	5	4	5	4	3	5	35
59	5	5	5	5	5	5	4	5	39
60	4	4	4	4	4	4	5	4	33
61	3	3	3	5	3	3	2	3	25
62	5	3	3	5	4	3	3	5	31
63	3	4	4	4	3	4	3	4	29
64	5	4	3	3	4	4	5	4	32
65	3	4	4	4	4	4	3	4	30
66	4	3	3	5	5	3	3	5	31
67	5	4	4	5	5	5	3	5	36
68	3	4	3	4	4	3	4	4	29
69	4	4	4	4	4	4	3	4	31
70	4	3	3	4	4	3	2	4	27

71	4	3	4	4	4	4	2	4	29
72	5	5	5	5	5	5	4	5	39
73	4	3	3	4	4	3	5	3	29
74	4	4	2	3	4	4	3	4	28
75	3	3	4	4	3	3	5	4	29
76	4	4	3	4	4	4	4	4	31
77	5	3	3	5	4	3	4	5	32
78	5	4	4	3	3	3	4	3	29
79	4	3	2	4	4	4	3	4	28
80	3	3	3	3	3	3	3	3	24
81	4	4	4	4	4	4	3	4	31
82	4	4	4	3	5	4	3	5	32
83	5	5	5	5	5	5	3	5	38
84	4	4	4	4	3	4	3	5	31
85	5	5	5	5	4	5	4	4	37
86	5	4	3	4	4	3	4	5	32
87	5	5	4	4	5	4	5	5	37
88	3	5	4	4	3	4	3	5	31
89	4	5	4	4	5	4	5	3	34
90	4	4	3	3	5	3	5	4	31
91	3	3	4	3	4	5	4	3	29
92	3	5	4	3	3	5	3	4	30
93	5	4	4	4	3	5	3	5	33
94	3	3	3	4	4	3	4	3	27
95	4	4	3	4	3	4	3	5	30
96	4	4	5	5	4	3	4	5	34
97	4	4	3	5	3	4	3	4	30
98	3	3	4	3	4	5	4	3	29
99	5	4	3	5	3	3	3	4	30
100	5	4	4	5	4	5	4	3	34
101	5	4	3	3	3	5	3	4	30
102	3	3	3	5	4	4	4	4	30
103	4	4	5	3	5	3	5	5	34
104	3	3	4	4	3	4	3	5	29
105	4	5	3	4	5	3	2	4	30

Lampiran 6

Hasil Olah Data SPSS 22.0

1. Output Gambaran Umum responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	85	81.0	81.0	81.0
perempuan	20	19.0	19.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

b. Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25	3	2.9	2.9	2.9
26-35	1	1.0	1.0	3.8
36-45	24	22.9	22.9	26.7
46-55	56	53.3	53.3	80.0
>56	21	20.0	20.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

c. Berdasarkan Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS	105	100.0	100.0	100.0

d. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	10	9.5	9.5	9.5
SMP	24	22.9	22.9	32.4
SMA	37	35.2	35.2	67.6
Diploma	1	1.0	1.0	68.6
sarjana	20	19.0	19.0	87.6
Magister	13	12.4	12.4	100.0
Total	105	100.0	100.0	

e. Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <3	3	2.9	2.9	2.9
10-20	39	37.1	37.1	40.0
21-30	51	48.6	48.6	88.6
>30	12	11.4	11.4	100.0
Total	105	100.0	100.0	

2. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya_Organisasi	105	21	35	29.24	3.161
Motivasi	105	18	39	29.80	4.159
Lingkungan_Kerja	105	18	35	27.83	3.906
Kinerja_Pegawai	105	24	40	32.22	3.563
Valid N (listwise)	105				

3. Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

a. Hasil validitas budaya organisasi (X1)

		Budaya_Orga misasi_1	Budaya_Orga misasi_2	Budaya_Orga misasi_3	Budaya_Orga misasi_4	Budaya_Orga misasi_5	Budaya_Orga misasi_6	Budaya_Orga misasi_7	Skor_Total
Budaya_Organisasi_1	Pearson Correlation	1	.463**	.223	.271**	.117	.039	-.261	.558**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.005	.233	.695	.007	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Budaya_Organisasi_2	Pearson Correlation	.463**	1	.322**	.447**	.453**	.204	.354**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.036	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Budaya_Organisasi_3	Pearson Correlation	.223	.322**	1	.209	.084	.160	.073	.487**
	Sig. (2-tailed)	.022	.001		.033	.395	.103	.460	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Budaya_Organisasi_4	Pearson Correlation	.271**	.447**	.209	1	.459**	.065	.336	.659**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.033		.000	.598	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Budaya_Organisasi_5	Pearson Correlation	.117	.453**	.084	.459**	1	.317**	.373**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.233	.000	.395	.000		.001	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Budaya_Organisasi_6	Pearson Correlation	.039	.204	.160	.065	.317**	1	.276	.497**
	Sig. (2-tailed)	.695	.036	.103	.598	.001		.004	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Budaya_Organisasi_7	Pearson Correlation	-.261	.354**	.073	.336	.373**	.276	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.460	.000	.000	.004		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Skor_Total	Pearson Correlation	.558**	.756**	.487**	.659**	.651**	.497**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Hasil validitas motivasi (X2)

Correlations									
	Motvas_1	Motvas_2	Motvas_3	Motvas_4	Motvas_5	Motvas_6	Motvas_7	Motvas_8	Skor_Total
Motvas_1	1	.212	.483 ^{**}	.236	.452	.050	.233	.453	.722 ^{**}
		.030	.000	.015	.000	.811	.017	.000	.000
		105	105	105	105	105	105	105	105
Motvas_2		1	.050	.426 ^{**}	.193	.222 [*]	.235	.269 ^{**}	.587 ^{**}
			.030	.616	.000	.048	.023	.016	.006
			105	105	105	105	105	105	105
Motvas_3			1	.078	.358 ^{**}	.054	.152	.340 ^{**}	.577 ^{**}
				.000	.427	.000	.583	.122	.000
				105	105	105	105	105	105
Motvas_4				1	.242 [*]	.047	.099	.203	.545 ^{**}
					.015	.000	.427	.038	.000
					105	105	105	105	105
Motvas_5					1	-.157	-.062	.194	.540 ^{**}
						.000	.048	.000	.000
						105	105	105	105
Motvas_6						1	.375 ^{**}	.333 ^{**}	.361 ^{**}
							.611	.023	.583
							105	105	105
Motvas_7							1	.333 ^{**}	.473 ^{**}
								.017	.016
								105	105
Motvas_8								1	.669 ^{**}
									.000
									105
Skor_Total									1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Hasil validitas lingkungan kerja (X3)

Correlations								
	Lingkungan_Kerja_1	Lingkungan_Kerja_2	Lingkungan_Kerja_3	Lingkungan_Kerja_4	Lingkungan_Kerja_5	Lingkungan_Kerja_6	Lingkungan_Kerja_7	Skor_Total
Lingkungan_Kerja_1	1	.533 ^{**}	.575	.703 ^{**}	.159	1.000	.549	.860 ^{**}
		.000	.000	.000	.104	.000	.000	.000
					105	105	105	105
Lingkungan_Kerja_2		1	.464 ^{**}	.609 ^{**}	.192	.533 ^{**}	.373 ^{**}	.709 ^{**}
			.000	.000	.000	.000	.000	.000
								105
Lingkungan_Kerja_3			1	.635 ^{**}	.329 ^{**}	.575	.665 ^{**}	.798 ^{**}
				.000	.000	.000	.000	.000
								105
Lingkungan_Kerja_4				1	.174	.703 ^{**}	.398	.803 ^{**}
					.000	.000	.000	.000
								105
Lingkungan_Kerja_5					1	.159	.158	.469 ^{**}
						.104	.050	.007
						105	105	105
Lingkungan_Kerja_6						1	.549	.860 ^{**}
							.000	.000
							105	105
Lingkungan_Kerja_7							1	.690 ^{**}
								.000
								105
Skor_Total								1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Hasil validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Correlations									
	Kinerja_1	Kinerja_2	Kinerja_3	Kinerja_4	Kinerja_5	Kinerja_6	Kinerja_7	Kinerja_8	Skor_Total
Kinerja_1	1	.417 ^{**}	.268 ^{**}	.303 ^{**}	.368 ^{**}	.326 ^{**}	.176	.343 ^{**}	.671 ^{**}
		.000	.006	.002	.000	.001	.072	.000	.000
							105	105	105
Kinerja_2		1	.428 ^{**}	.272 ^{**}	.314 ^{**}	.322 ^{**}	.147	.266 ^{**}	.646 ^{**}
			.000	.005	.001	.001	.133	.006	.000
							105	105	105
Kinerja_3			1	.184	.368 ^{**}	.321 ^{**}	.110	.283 ^{**}	.633 ^{**}
				.006	.000	.001	.266	.003	.000
							105	105	105
Kinerja_4				1	.168	.002	.039	.358 ^{**}	.472 ^{**}
					.002	.005	.061	.087	.986
							105	105	105
Kinerja_5					1	.325 ^{**}	.318 ^{**}	.169	.651 ^{**}
						.000	.001	.005	.000
							105	105	105
Kinerja_6						1	.188	.064	.545 ^{**}
							.001	.001	.988
							105	105	105
Kinerja_7							1	.080	.500 ^{**}
								.072	.133
								105	105
Kinerja_8								1	.541 ^{**}
									.000
									105
Skor_Total									1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Uji Reabilitas

a. Hasil uji reabilitas budaya organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	7

b. Hasil uji reabilitas motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	8

c. Hasil uji reabilitas lingkungan kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	7

d. Hasil uji reabilitas kinerja pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	8

4. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28216147
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.040
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

B. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.374	2.255		3.271	.001		
	Budaya Organisasi	.572	.097	.507	5.899	.000	.550	1.820
	Motivasi	-.020	.068	-.024	-.299	.766	.643	1.556
	Lingkungan Kerja	.314	.088	.344	3.582	.001	.440	2.273

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.533	1.350		-1.135	.259
	Budaya_Organisasi	.045	.058	.100	.770	.443
	Motivasi	.050	.041	.147	1.222	.225
	Lingkungan_Kerja	.019	.052	.052	.360	.719

a. Dependent Variable: RES2

5. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.374	2.255		3.271	.001
	Budaya_Organisasi	.572	.097	.507	5.899	.000
	Motivasi	-.020	.068	-.024	-.299	.766
	Lingkungan_Kerja	.314	.088	.344	3.582	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

6. Uji Hipotesis

A. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778.303	3	259.434	48.375	.000 ^b
	Residual	541.659	101	5.363		
	Total	1319.962	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi

B. Uji T parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.374	2.255		3.271	.001		
	Budaya Organisasi	.572	.097	.507	5.899	.000	.550	1.820
	Motivasi	-.020	.068	-.024	-.299	.766	.643	1.556
	Lingkungan Kerja	.314	.088	.344	3.582	.001	.440	2.273

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

C. Uji koefisien determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.577	2.316

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Motivasi, Budaya Organisasi

Lampiran 7

Gambar Penyebaran Kuesioner



Lampiran 8**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Tri Oktaviani
Tempat, Tanggal Lahir : Sragen, 18 Oktober 2000
Alamat : Gambaran Rt.19a, Gabugan, Tanon, Sragen
Agama : Islam
E-mail : trioktaviani7291@gmail.com

Pendidikan

- Tahun 2007 - 2013 SDN Gabugan 03
- Tahun 2013 - 2016 MTsN 2 Sragen
- Tahun 2016 - 2019 SMKN 1 Sragen
- Tahun 2019 - 2023 S1 Manajemen Bisnis Syariah UIN Raden Mas Said

Lampiran 9

CEK PLAGIASI

SKRIPSI TRI OKTAVIANI BISMILAH FIXX			
ORIGINALITY REPORT			
25%	27%	14%	18%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source		12%
2	repository.umsu.ac.id Internet Source		2%
3	Submitted to Universitas Nasional Student Paper		2%
4	core.ac.uk Internet Source		1%
5	Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta Student Paper		1%
6	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper		<1%
7	repository.ub.ac.id Internet Source		<1%
8	epub.imandiri.id Internet Source		<1%
9	dspace.uui.ac.id Internet Source		<1%