



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KOTA LUBUKLINGGAU

Candi Pertama^{1*}, Hartati Ratna Juita², Irma Idayati³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹candicandipermata@gmail.com, ²hartatiratna@univbinainsan.ac.id,

³irmaidayati@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menarik perhatian mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi di kantor badan pusat statistik kota Lubuk Linggau. Metode Penelitian ini menggunakan Kuantitatif dengan pengolahan data SmartPLS, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 30 pegawai, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study focuses on the influence of organizational culture and work environment on employee performance, with motivation as a moderating variable, at the Statistics Indonesia Office in Lubuklinggau City. The research method used is quantitative, with data processing conducted through SmartPLS. A saturated sample of 30 employees was used, and data was collected using a questionnaire. The results of the study indicate that the hypothesis suggesting that the work environment has a significant influence on employee performance at the Statistics Indonesia Office in Lubuklinggau City is supported. This finding underscores the importance of the work environment in enhancing employee performance.

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

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja pegawai. Sumber daya manusia memiliki peran strategis yang sangat penting dalam keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Tanpa kehadiran dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, faktor-faktor produksi lainnya tidak dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Oktavia & Fernos, 2023).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai unit sosial yang tidak terlihat. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya memengaruhi perilaku karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai fondasi untuk membangun identitas dan kohesi di dalam lingkungan kerja. Penerapan budaya yang kuat dan positif sangat penting (Helmut Martahi Saoloan Tambunan, 2022).

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang secara bersama-sama diyakini dan dipegang oleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai pedoman perilaku serta cara berinteraksi antar individu di dalam organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga berperan sebagai faktor penting yang mempengaruhi cara kerja, pengambilan keputusan, dan



pencapaian tujuan organisasi (Ismawati & Rialmi, 2022)

Budaya organisasi yang berfungsi sebagai kerangka perilaku bagi seluruh pegawai, budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi. Kebiasaan ini secara moral telah disepakati oleh para pegawai sebagai suatu aturan tidak tertulis yang harus ditaati dalam menjalankan tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kebiasaan yang telah mengakar kuat di dalam suatu organisasi dan berfungsi untuk meningkatkan efektivitas dalam mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi (Jayen et al., 2023).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aktivitas sehari-hari, yang mencakup tidak hanya aspek fisik, tetapi juga interaksi sosial di antara rekan kerja. Hubungan yang terjalin antara bawahan dan atasan, serta antar rekan sejawat, sangat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kualitas hubungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap motivasi (Nelly & Erdiansyah, 2022).

Lingkungan kerja adalah faktor penting yang mencakup hubungan yang baik dan harmonis antara sesama pegawai, baik antar rekan kerja maupun antara pegawai dengan atasan. Hubungan yang harmonis ini berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja serta hasil kerja pegawai (Irwan, 2023).

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti minimnya fleksibilitas, kebisingan yang mengganggu, serta rendahnya kualitas hubungan interpersonal antara pimpinan dan pegawai, dapat berkontribusi pada

penurunan kinerja. Kondisi ini juga berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang memungkinkan pegawai untuk beraktivitas secara optimal (Maryadi & Gusti, 2022).

Kinerja Pegawai

Meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi bukanlah tugas yang mudah. Kinerja pegawai merupakan indikator penting yang mengukur sejauh mana kontribusi individu terhadap organisasi (Aryawibawa et al., 2024).

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini bertujuan untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi, dengan menyelesaikan tugas-tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan mematuhi peraturan serta hukum yang berlaku (Ibrahim, 2021).

Motivasi

Motivasi kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Secara fundamental, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk berkontribusi secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, terdapat hubungan yang erat antara keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuan pribadi anggota organisasi. Ketika individu merasa termotivasi (Prasada et al., 2022).

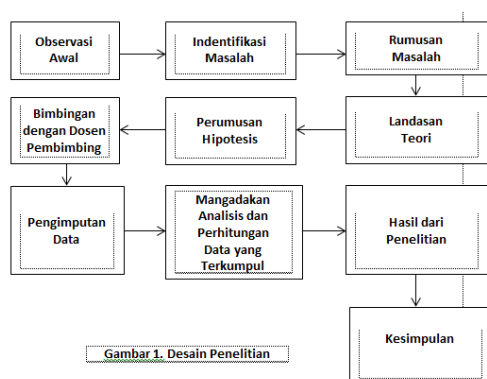
Motivasi merupakan faktor pendorong yang mendorong individu untuk bertindak atau menjalankan suatu kegiatan. Oleh karena itu, motivasi sering kali dipahami sebagai pemicu perilaku dalam diri seseorang. Dalam konteks dunia kerja, setiap tenaga kerja memerlukan motivasi agar mereka dapat termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Dethan et al., 2023).

Motivasi memiliki peran penting dalam menciptakan budaya organisasi yang harmonis bagi pegawai. Dengan memberikan perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, motivasi mampu mendorong pegawai untuk berpikir positif tentang diri mereka dan juga organisasi tempat mereka bekerja. Dengan adanya motivasi yang kuat, organisasi dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh para pegawainya (Herianto, 2021).

Berdasarkan latar belakang peneliti tertarik melakukan penelitian “Pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi di kantor badan pusat statistik Kota Lubuklinggau”.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian berperan sebagai panduan yang membantu peneliti dalam proses penelitian agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara objektif dan tepat. Dalam konteks penelitian ini, desain yang digunakan adalah desain penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh, hubungan, dan juga untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2019).



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi dan Sample

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya

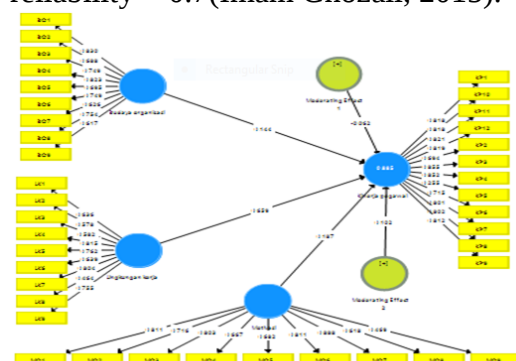
(Sugiyono, 2019). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau yang berjumlah 31 pegawai, ASN 24 pegawai termasuk Kepala Kantor, 1 PPPK (P3K), dan 6 NON ASN (Honorir).

Sumber Data

- Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara, kuesioner yang disebarkan kepada responden (Sugiyono, 2019)
- Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa dokumen atau laporan-laporan berupa gambaran umum lokasi penelitian dan data lainnya berupa jurnal pada penelitian terdahulu, buku-buku yang relevan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2019).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

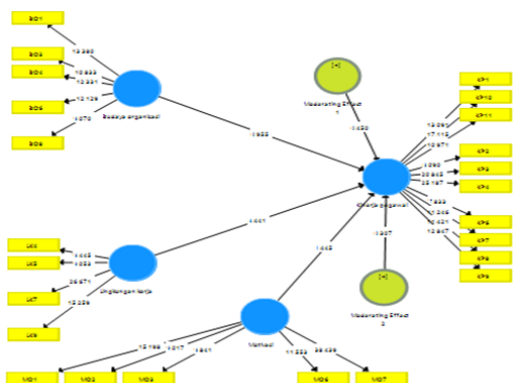
Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat sehingga harus dilakukan dropping atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat discriminant validity. Suatu variabel dapat dikatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai composite reliability > 0.7 (Imam Ghozali, 2015).



Gambar 1. Uji Validitas Konstruktif Untuk Model Pengukuran Pertama

Pada gambar 1. Terdapat 15 (lima belas) indikator tersebut di drop dari variabelnya, penelitian melakukan uji validitas konstruktif untuk model pengukuran yang kedua

dengan merujuk pada hasil estimasi loading faktor sebelumnya.



Gambar 2 Uji Validitas Konstruktif untuk Model Pengukuran Yang Kedua

Pada gambar 2. tampak bahwa keseluruhan *loading factor* CFA yang kedua menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena nilai *loading factor* sudah lebih dari 0,7. Artinya seluruh indikator valid sebagai alat ukur untuk variabelnya masing-masing sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur data yang dikumpulkan oleh peneliti.



Gambar 3. Output Bootstrapping

Berdasarkan gambar 3, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan dropping pada variabel laten yang tidak

valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

Uji Composite Reliability

Indikator	Composite Reliability
Budaya organisasi	0.895
Lingkungan kerja	0.900
Kinerja pegawai	0.948
Motivasi	0.886

Uji Cronbach Alpha

Indikator	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0.854
Lingkungan Kerja	0.851
Kinerja Pegawai	0.939
Motivasi	0.877

Analisis R-Squers

Indikator	R-Squares
Kinerja pegawai	0.886

Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil	P-Value
H1	Berpengaruh Tidak signifikan	0.355
H2	Berpengaruh dan signifikan	0.000
H3	Berpengaruh tidak signifikan	0.635
H4	Berpengaruh tidak signifikan	0.740

Berdasarkan hasil menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik kualitas lingkungan kerja yang



disediakan, maka kinerja pegawai akan cenderung semakin optimal.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai terbukti nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0.225 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 0.926 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.984 dengan nilai (M) 0.227 nilai standard deviation 0.243 nilai P-Value sebesar 0.335. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$.
2. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai terbukti menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai menghasilkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0,505 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 3.590 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.984 dengan nilai (M) 0.485 nilai standard deviation 0.141 nilai P-Value sebesar 0.000 Nilai P-Value $(0.000) < \alpha = 5$.
3. Penelitian ini menemukan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasikan Motivasi terbukti berpengaruh tidak signifikan. menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar -0.075 dengan signifikan di bawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t – statistic 0.475 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.984, dengan nilai (M) -0.085, nilai standard deviation 0.159 Nilai

P-Value sebesar 0.635. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$

4. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasikan Motivasi terbukti berpengaruh tidak signifikan berpengaruh. Menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0.052 dengan signifikan di bawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t – statistic 0.332 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.984, dengan nilai (M) 0.047, nilai standard deviation 0.048 Nilai P-Value sebesar 0.740. Nilai P- value $(0.000) < \alpha = 5$.

V. SARAN

Saran Penelitian ini sebagai berikut :

1. BPS untuk meningkatkan elemen-elemen lingkungan kerja, baik aspek fisik dan aspek nonfisik hubungan antar pegawai dan iklim kerja.
2. Untuk Akademis untuk menambahkan variabel lain yang relevan dan belum diteliti, seperti faktor kepemimpinan, teknologi, atau kepuasan kerja, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aryawibawa, a. D., aryoko, y. P., & ... (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. ... *dan bisnis indonesia*. [Http://ejurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/jmbi/article/view/1185](http://ejurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/jmbi/article/view/1185)
- Dethan, s. C. H., foeh, j., & manafe, h. A. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (kajian studi literatur *Jurnal ekonomi*



- manajemen*
<https://dinastirev.org/jemsi/article/view/1460>
- Helmut martahi saoloan tambunan. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Transpacific finance. *Jurnal akuntansi dan manajemen bisnis*, 2(2), 25–33. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.175>
- Herianto, s. (2021). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja implementasinya pada kinerja pegawai uptd wilayah iii dpka *Jurnal kebangsaan*. <http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/117>
- Ibrahim, d. D. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bappeda kabupaten tulungagung. *Jurnal ilmiah mahasiswa feb*. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7452>
- Imam ghazali, h. L. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi*.
- Irwan, a. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai samsat kabupaten maros. *Jurnal online manajemen elpei*. <http://stim-lpi.ac.id/jurnal/index.php/jomel/article/view/156>
- Ismawati, a., & rialmi, z. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai direktorat perbenihan tanaman pangan jakarta pada masa *Owner: riset dan jurnal akuntansi*. <https://owner.polgan.ac.id/index.php/owner/article/view/751>
- Jayen, f., kadir, a., melania, m., & ... (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Jhonlin marine trans di tanah bumbu. ... *pelayaran dan* <https://pdp-journal.hangtuah.ac.id/index.php/jurnal/article/view/103>
- Maryadi, m., & gusti, d. H. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten majene provinsi *Nobel management review*. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/nmar/article/view/3280>
- Nelly, r., & erdiansyah, r. (2022). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan pt pakar anugerah gemilang). *Jurnal manajemen bisnis dan kewirausahaan*, 6(4), 427–432. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i4.19343>
- Oktavia, r., & fernos, j. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang. *Jurnal economina*. <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/492>
- Prasada, d., dwijayanti, k., & astuti, a. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja kerja karyawan pt. Gloria satya kencana gunung sindur bogor. *Jotika journal in management and entrepreneurship*, 2(1), 34–44. <https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.59>
- Sugiyono. (2019a). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabet, cv.
- Sugiyono. (2019b). *Metode penelitian kuantitatif* (jl. Gegerkalong hilir no.84 bandung). Alfabeta, cv.