**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TUNGKAL JAYA KABUPATEN MUSI BANYUASIN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Hendry Wijaya(1), Dadang Syaputra(2), Heni Ulpa(3)**

1Program Studi Manajemen, STIE Rahmaniyah Sekayu,

2Jurusan Penerbitan, Politeknik Negeri Media Kreatif,

3 Program Studi Manajemen, STIE Rahmaniyah Sekayu,

E-Mail : wijayahendry2001@gmail.com **(1),** syaputradadang36@gmail.com**(2),** ulpa\_heni2021@gmail.com**(3),**

***ABSTRACT***

*This study aims to explain how the influence of work culture on work motivation and the work environment as a mediating variable for employees of the Tungkal Jaya District Office, Musi Banyuasin Regency, South Sumatra Province. The sample uses the Slovin formula. The data collection method used a questionnaire to the Tungkal Jaya sub-district office staff. Data were analyzed using the Quantitative Method with path analysis and partial hypothesis testing (Critical Ratio) using SPSS 20.0 software for windows and IBM AMOS 22. The results showed that the more effective path between direct influence paths, namely Work Culture on Work Motivation if compared to the path of indirect influence, namely Work Culture on Work Motivation through the Work Environment, is the path of direct influence, namely Work Culture on Work Motivation. The coefficient of determination (R2) for the influence of the Work Culture variable is able to explain the Work Environment Variable of 0.263 or 26.3%, while the remaining 73.7% is explained by other factors not examined. The influence of the Work Culture variable, through the Work Environment variable, is able to explain the Work Motivation Variable of 0.446 or 44.6%, while the remaining 55.4% is explained by other factors not examined.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan menjelaskan bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Kantor Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Sampel menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada Pegawai Dikantor Camat Tungkal Jaya. Data dianalisis menggunakan Metode Kuantitatif dengan analsis jalur (*path analysis*) dan uji hipotesis parsial (Critical Ratio) menggunakan *software SPSS 20.0 for windows* dan *IBM AMOS 22.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa jalur yang lebih efektif antara jalur pengaruh langsung yaitu Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja jika dibandingkan dengan jalur pengaruh tidak langsung yaitu Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Lingkungan Kerja adalah jalur pengaruh langsung, yaitu Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja. Koefisien determinasi (R2) untuk pengaruh variabel Budaya Kerja mampu menjelaskan Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,263 atau 26,3%, sedangkan sisanya sebesar 73,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pengaruh variabel Budaya Kerja, melalui variabel Lingkungan Kerja mampu menjelaskan Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,446 atau 44,6%, sedangkan sisanya sebesar 55,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Analisiss Jalur

**PENDAHULUAN**

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

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

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

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

Kantor Camat merupakan sebagian perangkat daerah Kabupaten/Kota, kedudukan Kecamatan sebagai pelaksana teknis kewilayahn yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat, dengan menjalankan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsional keahlian atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

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

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian di Kantor Camat Tungkal jaya dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh langsung budaya kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh tidak langsung antara budaya kerja terhadap motivasi kerja pegawai melalui lingkungan kerja Kantor Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.

**2. Literature Review**

**Pengertian Budaya Kerja**

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

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

**Fungsi Budaya Kerja**

Menurut Tika (2008), bahwa fungsi budaya kerja adalah sebagai berikut :

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

**Dimensi dan Indikator Budaya Kerja**

Dalam mengukur variabel budaya kerja, peneliti menggunakan indikator menurut Paramita dalam Mayangsari et.al. (2014) menyatakan bahwa budaya kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Sikap terhadap pekerjan, merupakan kesukaan akan kerja dibandingan dengan kepentingan lain seperti bersantai atau semata-mata memperolah kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Mau menerima arahan pimpinan
3. Senang menerima tanggung jawab kerja
4. Kerja sebagai ibadah
5. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas
6. Dapat mengatasi kendala kerja
7. Dapat menyusun laporan kerja
8. Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mepelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesame karyawan atau sebaliknya.
9. Disiplin kerja
10. Jujur dalam bekerja
11. Komitmen kerja
12. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
13. Kerja sama dengan rekan kerja

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

**Pengertian Lingkungan Kerja**

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

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

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

**Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

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

1. Lingkungan kerja fisik

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

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

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

**Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

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

1. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik, yaitu :
2. Penerangan
3. Suhu udara
4. Suara bising
5. Pewarnaan
6. Ruang gerak
7. Fasilitas
8. Kebersihan
9. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik, yaitu :
10. Kesempatan untuk maju
11. Hubungan yang harmonis
12. Keamanan dalam pekerjaan

**Pengertian Motivasi Kerja**

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

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

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

**Tujuan Motivasi**

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

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

**Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

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

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur melalui dua indikator yaitu:
2. Mengembangkan kreatifitas
3. Antusias berprestasi tinggi
4. Dimensi akan kebutuhan akan afiliasi.
5. Kebutuhan akan diterima oleh orang lain diling-kungan ia tinggal dan bekerja
6. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
7. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan
8. Memiliki kedudukan yang terbaik
9. Mengerahkan kemampuan untuk mencapai kekuasaan

**Kerangka Pemikiran**

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



**Gambar 1.**

**Kerangka Pemikiran**

**Hipotesis**

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

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

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

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

**METODOLOGI PENELITIAN**

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

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

**Jenis dan Sumber Data**

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

**Teknik Pengumpulan Data**

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

1. Kepustakaan (*Library Research)*

 Teknik pengumpulan data dengan cara membaca, mempelajari, mengutip, serta membandingkan informasi yang ada dalam buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.

1. Wawancara *(Interview)*

 Dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara lisan mengenai masalah-masalah yang akan diteliti kepada Pegawai di Kantor Camat Tungkal Jaya.

1. Observasi *(Observation)*

 Untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan,dengan permasalahan dalam penelitian. Penulis melakukan observasi pada pihak Kantor Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.

1. Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya yang berkaitan dengan kajian penelitian.

**Definisi Operasional dan**

**Tabel 1. Pengukuran Variabel**

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

*Sumber : Data Primer (diolah), 2021*

**Populasi dan Sampel.**

1. **Populasi.**

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

1. **Sampel.**

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

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerence*)

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

**Teknik Analisis**

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

**Analisis Jalur**

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

1. **Model Pengaruh Tidak Langsung**

**Y1 = ß1X1M1 + ß1M1Y1 + ε**

1. **Model Pengaruh Langsung.**

**Y1 = ßY1X1 + ε**

**Keterangan:**

Y = Motivasi Kerja

X1  = Budaya Kerja

M1 = Lingkungan Kerja

β1, β2, β3 = Koefisien Jalur

ε = Error Term.

**Uji Koefisien Determinan**

Koefisien determinan (R2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen.

**Pengujian Hipotesis**

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

**4. Discussion**

**Hasil Penelitian**

Variabel Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa variable bebas (Independent) yaitu Budaya Kerja (X1), variabel mediasi (Mediator) yaitu Lingkungan Kerja (M1) dan variabel terikat (Dependent) yaitu Motivasi Kerja (Y1) pada Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan.

1. **Uji Validitas.**

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

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Item Kuesioner** | **R-Hitung** | **R-tabel** | **Keterangan** |
| **1.** | **X1.1** | **0,921** | **0,3493** | **Valid** |
| **2.** | **X1.2** | **0,920** | **0,3493** | **Valid** |
| **3.** | **X1.3** | **0,933** | **0,3493** | **Valid** |
| **4.** | **X1.4** | **0,940** | **0,3493** | **Valid** |
| **5.** | **X1.5** | **0,879** | **0,3493** | **Valid** |
| **6.** | **X1.6** | **0,922** | **0,3493** | **Valid** |
| **7.** | **X1.7** | **0,866** | **0,3493** | **Valid** |
| **8.** | **X1.8** | **0,901** | **0,3493** | **Valid** |
| **9.** | **X1.9** | **0,924** | **0,3493** | **Valid** |
| **10.** | **X1.10** | **0,894** | **0,3493** | **Valid** |
| **11.** | **X1.11** | **0,792** | **0,3493** | **Valid** |
| **12.** | **M1.1** | **0,710** | **0,3493** | **Valid** |
| **13.** | **M1.2** | **0,878** | **0,3493** | **Valid** |
| **No.** | **Item Kuesioner** | **R-Hitung** | **R-tabel** | **Keterangan** |
| **14.** | **M1.3** | **0,890** | **0,3493** | **Valid** |
| **15.** | **M1.4** | **0,892** | **0,3493** | **Valid** |
| **16.** | **M1.5** | **0,815** | **0,3493** | **Valid** |
| **17.** | **M1.6** | **0,796** | **0,3493** | **Valid** |
| **18.** | **M1.7** | **0,877** | **0,3493** | **Valid** |
| **19.** | **M1.8** | **0,857** | **0,3493** | **Valid** |
| **20.** | **M1.9** | **0,879** | **0,3493** | **Valid** |
| **21.** | **M1.10** | **0,766** | **0,3493** | **Valid** |
| **22.** | **Y1.1** | **0,697** | **0,3493** | **Valid** |
| **23.** | **Y1.2** | **0,901** | **0,3493** | **Valid** |
| **24.** | **Y1.3** | **0,892** | **0,3493** | **Valid** |
| **25.** | **Y1.4** | **0,816** | **0,3493** | **Valid** |
| **26.** | **Y1.5** | **0,870** | **0,3493** | **Valid** |
| **27.** | **Y1.6** | **0,675** | **0,3493** | **Valid** |

*Sumber : Data Primer (diolah), 2021.*

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

1. **Uji Reliabilitas.**

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

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

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

 *Sumber : Data Primer (diolah).*

Dari tabel diatas diperoleh bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Budaya Kerja (X1) sebesar 0,980 > 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) bernilai reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja (M1) sebesar 0,960 > 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (M1) bernilai reliabel. Untuk variabel Motivasi Kerja (Y1) nilai *Cronbach's Alpha*sebesar 0,926 > 0,6 dan dapat disimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (Y1) juga bernilai reliabel.

1. **Uji Analisis Jalur.**

Bedasarkan hasil dari analisis jalur dengan bantuan program IBM AMOS 22 dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 5. Nilai Koefisien Regresi**

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

|  |  |  | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| M1 | <--- | X1 | .387 | .116 | 3.324 | \*\*\* | par\_1 |
| Y1 | <--- | X1 | .308 | .122 | 2.527 | .011 | par\_2 |
| Y1 | <--- | M1 | .388 | .161 | 2.406 | .016 | par\_3 |

 *Sumber : Data primer (diolah), 2021.*



**Gambar 2.**

**Hasil Estimasi Model**

Dari perhitungan dengan menggunakan IBM AMOS 22 diatas dapat diketahui model analisis jalur yaitu sebagai berikut :

1. **Model Pengaruh Langsung**

**Y1 = 0,387X1M1 + 0,388M1Y1 + ε**

1. **Model Pengaruh Tidak Langsung.**

**Y1 = 0,308Y1X1 + ε**

Pembahasan Model Analisis Jalur diatas, yaitu :

1. Pengaruh Langsung (*direct effect*)
* Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Lingkungan Kerja (M1), yaitu :

X1 → M1 = 0,387.

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Lingkungan Kerja (M1) sebesar 0,387.

* Pengaruh Lingkungan Kerja (M1) terhadap Motivasi Kerja (Y1), yaitu :

M1 → Y1 = 0,388

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (M1) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y1) sebesar 0,388.

* Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1), yaitu :

X1 → Y1 = 0,308

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja (Y1) sebesar 0,308.

1. Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)

Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1) melalui Lingkungan Kerja (M1), yaitu :

X1 → M1 → Y = (0,387).(0,388) = 0,150156

Hasil estimasi diperoleh bahwa nilai variabel Budaya Kerja (X1) menuju Lingkungan Kerja (M1) sebesar 0,387 dan nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (M1) menuju Motivasi Kerja (Y1) sebesar 0,388 menghasilkan nilai koesien total jalur pengaruh tidak langsung sebesar 0,150156.

Berdasarkan hasil estimasi data, pengaruh antar jalur diketahui bahwa pengaruh langsung Budaya Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja(Y1) yaitu sebesar 0,308, sedangkan pengaruh tidak langsung Budaya Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1) melalui Lingkungan Kerja(M1) yaitu sebesar 0,150156. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jalur yang lebih efektif adalah jalur langsung antara Budaya Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja(Y1) yaitu sebesar 0,308.

1. **Uji Koefisien Determinasi.**

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

**Tabel 6. Hasil Uji Korelasi.**

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

|  |  |  | Estimate |
| --- | --- | --- | --- |
| M1 |  |  | .263 |
| Y1 |  |  | .446 |

 *Sumber : Data primer (diolah), 2021*

Hasil estimasi untuk pengaruh variabel Budaya Kerja (X1) mampu menjelaskan Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,263 atau 26,3%, sedangkan sisanya sebesar 73,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan untuk pengaruh variabel Budaya Kerja (X1), melalui Variabel Lingkungan Kerja (M1) mampu menjelaskan Variabel Motivasi Kerja (Y1) sebesar 0,446 atau 44,6%, sedangkan sisanya sebesar 55,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

1. **Uji Hipotesis.**

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

H1 : Nilai *CR-value* dari variabel Budaya Kerja (X1) terhadap (Y1) Motivasi Kerja sebesar 2,527 > 1,96, sedangkan nilai P (*P-value*) = 0,011 nilainya berada dibawah 5% atau 0,05 maka Ha diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya.

H2 : Nilai *CR-value* dari variabel Budaya Kerja (X1) terhadap Lingkungan Kerja (M1) sebesar 3,324 > 1,96, sedangkan nilai P (*P-value*) = 0,000 nilainya berada dibawah 5% atau 0,05 maka Ha diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Kerja terhadap Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya.

H3 : Nilai *CR-value* dari variabel Lingkungan Kerja (M1) terhadap Motivasi Kerja (Y1) sebesar 2,406 > 1,96, sedangkan nilai P (*P-value*) = 0,016 nilainya berada dibawah 5% atau 0,05 maka Ha diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya

**SIMPULAN**

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

* 1. Berdasarkan perhitungan uji validitas diperoleh hasil yaitu keseluruhan variabel Budaya Kerja (X1), Lingkungan Kerja (M1) dan Motivasi Kerja (Y1) dikatakan valid karena lebih besar dari R-tabel sebesar 0,3493.
	2. Berdasarkan hasil estimasi uji reliabilitas kuesioner Budaya Kerja (X1), Lingkungan Kerja (M1) dan Motivasi Kerja (Y1) diperoleh hasil estimasi bahwa Budaya Kerja (X1), Lingkungan Kerja (M1) dan Motivasi Kerja (Y1) bernilai reliabel karena lebih nilainya lebih besar dari 0,6.
	3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, maka diperoleh model persamaan,
1. **Model Pengaruh Langsung**

**Y1 = 0,387X1M1 + 0,388M1Y1 + ε**

1. **Model Pengaruh Tidak Langsung.**

**Y1 = 0,308Y1X1 + ε**

Berdasarkan perhitungan pengaruh antar jalur diketahui bahwa pengaruh langsung Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja (Y1)yaitu sebesar 0,308, sedangkan pengaruh tidak langsung Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja (Y1) melalui Lingkungan Kerja(M1) yaitu sebesar 0,150156. Dari hasil estimasi, maka dapat disimpulkan bahwa jalur yang lebih efektif adalah jalur langsung antara Budaya Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1)yaitu sebesar 0,308.

* 1. Hasil estimasi untuk pengaruh variabel Budaya Kerja (X1) mampu menjelaskan Variabel Lingkungan Kerja (M1) sebesar 0,263 atau 26,3%, sedangkan sisanya sebesar 73,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan untuk pengaruh variabel Budaya Kerja (X1), melalui variabel Lingkungan Kerja (M1) mampu menjelaskan Variabel Motivasi Kerja (Y1) sebesar 0,446 atau 44,6%, sedangkan sisanya sebesar 55,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.
	2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji C.R) diperoleh nilai C.R. untuk semua variabel berada diatas 1,96. Maka dapat disimpulkan pengaruh antara Budaya Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1), dan Budaya Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1) melalui Lingkungan Kerja (M1) pada Kantor Camat Tungkal Jaya, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan terdapat pengaruh positif dan signifikan.

**DAFTAR RUJUKAN**

Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Studi Pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak). Jurnal Economia, Vol 9 No.2. Hal. 191-200.

Danang, Sunyoto. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.

Fahmi, Irham. 2011. Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi. Alfabeta. Bandung.

Hair, Joseph F., JR, Rolph E., Anderson, Ronald L. Tatham & William C. Black. 1998. Multivariate Data Analysis, Fifth Edition. Prentice Hall, Upper SaddleRiver. New Jersey.

Hasibuan, Malayu S.P., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Mayangsari, Dita., Hamid, Djamhur dan Prasetya, Arik. 2014. Peranan Budaya Kerja Korea Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia, Pasuruan). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 16 No. 1 November 2014.

Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Robbins, Stephen. 2015. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.

Schein, Edgar, H. 2014. Organizational Culture And Leadership. San Francisco: Josey-Bass Publishers.

Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Da**y**a Manusia. Refika Aditama. Bandung.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kualititatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung

Tika, Pabundu. 2008. Budaya Organisasi & Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi Aksara. Jakarta.

Winardi, 2016. Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.