



Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes

Hargisati Gendis Budihani

gendisbdhni93@email.com

Universitas Muhadi Setiabudi

Nur Khojin

nurkhojin01@gmail.com

Universitas Muhadi Setiabudi

Azizah Indriyani

azizahindriyani0@gmail.com

Universitas Muhadi Setiabudi

Muhammad Syaifulloh

msyaifulloh@umus.ac.id

Universitas Muhadi Setiabudi

Korespondensi penulis: gendisbdhni93@email.com

Abstract. *In this modern era, employees who have good performance are really needed. The existence of libraries cannot be separated from community life. Libraries are important to meet the knowledge needs of someone who is looking for various reading sources. The aim of this research is to determine the influence of the work environment, work culture and work motivation on employee performance at the Brebes Regency Archives and Library Service. The population in this study were employees of the Regional Archives and Library Service of Brebes Regency with a total of 36 respondents. The analysis used was descriptive analysis, SPSS 22. The results of this study were that the work environment had a positive and significant effect on employee performance, namely $\text{sig } 0.001 < 0.05$ and $t_{\text{count}} 3.673 > 2.036$. Work culture does not have a positive and significant effect on employee performance, namely $\text{sig } 0.174 > 0.05$ and $t_{\text{count}} 1.390 < 2.036$. Motivation has a positive and significant effect on employee performance, namely $\text{sig } 0.020 < 0.05$ and $t_{\text{count}} 2.454 > 2.036$. Based on the results of the F test carried out, the sign value is known. $0.000 < 0.05$ and Fcount value $24.199 > 2.90$ so it can be concluded that the variables of work environment, work culture, motivation simultaneously influence employee performance.*

Keywords: *work environment, work culture, motivation, employee*

Abstrak. Di era modern saat ini sangatlah dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik. Perpustakaan merupakan hal yang penting untuk memenuhi kebutuhan pengetahuan seseorang yang mencari berbagai sumber bacaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Kabupaten Brebes. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes dengan jumlah responden sebanyak 36. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, SPSS 22. Hasil pada penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu $\text{sig } 0,001 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 3,673 > 2,036$. Budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu $\text{sig } 0,174 > 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 1,390 < 2,036$. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu $\text{sig } 0,020 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 2,454 > 2,036$. Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan, diketahui nilai $\text{sign. } 0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} 24,199 > 2,90$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi, kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Di era modern saat ini sangatlah dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik. Alasan mengapa manajemen SDM penting untuk dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi adalah perusahaan mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Keseimbangan internal tersebut mencakup tujuan, sasaran, serta aktivitas dari berbagai pihak yang ada dalam perusahaan tersebut. Keberadaan perpustakaan tidak terlepas dari kehidupan masyarakat. Perpustakaan merupakan hal yang penting untuk memenuhi kebutuhan pengetahuan seseorang yang mencari berbagai sumber bacaan. Dalam pasal 1 ayat 1 UU. No. 43 tahun 2007 tentang perpustakaan, yakni bahwa “ perpustakaan adalah institusi pengelola karya tulis, karya cetak dan/karya rekam, secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pemustaka.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal.

Budaya kerja adalah nilai, karakteristik, dan atribut yang dimiliki suatu perusahaan dan dijalankan oleh setiap pekerja. Budaya kerja akan terlihat dari praktik kepemimpinan, perilaku karyawan, fasilitas tempat kerja, hingga kebijakan sebuah perusahaan. Menurut Yuningsih (2018) budaya kerja adalah pemahaman, cara bekerja, aturan, norma, pola pikir, dan perilaku seorang pegawai maupun pimpinannya dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja dapat menentukan besar kecilnya prestasi (Yoga et al., 2019)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins, 2003).

Lingkungan kerja karyawan mungkin belum sepenuhnya optimal, seperti ruang kerja yang panas karena diruang terbuka yang membuat pendingin ruangan tidak terlalu terasa dan terdapat beberapa atap yang bocor di lantai dua. Kondisi tersebut dapat menurunkan produktivitas kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kesadaran karyawan akan pentingnya budaya kerja masih perlu dilakukan sosialisasi. Karena mereka memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain. Budaya kerja yang diterapkan juga belum sepenuhnya baik, seperti kedisiplinan dalam bekerja, amanah dalam melaksanakan tugasnya. Budaya kerja jika diterapkan dengan baik maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula. Motivasi kerja. Motivasi kerja yang di terapkan mungkin belum sepenuhnya optimal juga. Pemimpin harus melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi yang dilakukan. Permasalahan yang terjadi seperti kurangnya pemberian pujian dan penghargaan kepada karyawan, merasa berat jika mendapatkan tantangan pekerjaan, hal ini dapat menimbulkan kurang baiknya kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu menginginkan dan membutuhkan produktivitas dari setiap karyawan yang bekerja meningkat. Agar hal tersebut dapat terpenuhi, perusahaan harus memberikan ataupun memperhatikan hal disekitar karyawannya bekerja, seperti lingkungan kerja yang kondusif, menerapkan budaya kerja yang baik dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai produktivitas dan memiliki tingkat kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan.

Rumusan masalah yang diambil dari latar belakang penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes?
4. Seberapa besar lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes?

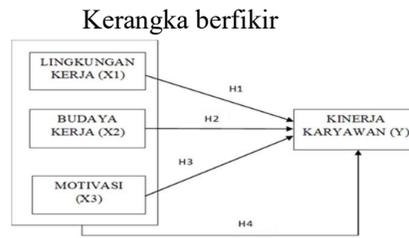
KAJIAN TEORITIS

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pendapatnya. (Rahayu & Rushadiyah, 2021). Menurut Pranitasari (2019) lingkungan kerja merupakan situasi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan indikator : fisik (kondisi kerja, infrastruktur kerja dan kondisi administrasi) dan non-fisik (hubungan fisik antara pekerja, tempat kerja hubungan masyarakat dan kondisi kerja). Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Susilo, 2022)

Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai itu berasal dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat (Saragih & Suhendro, 2020). Budaya kerja merupakan cara hidup perusahaan maupun organisasi yang diteruskan dari generasi yang satu kepada generasi selanjutnya kepada pekerja. Budaya sendiri adalah pemahaman tentang siapa kita, apa yang kita kerjakan dan bagaimana cara menerapkannya di dalam pekerjaannya (Irmayanti et al., 2020).

Motivasi menurut Kasmir (2019) merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misal dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik (Mulyanto, Robiyanto, F., & Fidaus, 2019). Motivasi kerja merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang menjadi tujuan.

Menurut Wibowo (2017) Kinerja karyawan merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Hartini, 2023).



Sumber : Data Diolah Peneliti 2024

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penafsiran tersebut, metode penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk memahami makna dari sumber-sumber yang akan disusun dalam penelitian. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini karena peneliti ingin menggali dan memahami lebih dalam pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes.

Pada jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode yang dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, atau peristiwa saat ini. Penelitian kuantitatif deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes sebanyak 36 karyawan. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan perolehan data, peneliti akan menggunakan data primer, yaitu dengan data berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes. Untuk pengukuran variabel menggunakan skala Likert dan perhitungan data menggunakan bantuan program SPSS 22. Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Prof.Dr.Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, uji yang dilakukan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Jika jumlah r-hitung > r-tabel dan nilai positif, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

- a. Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| Item Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,665 | 0,339 | VALID |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| X1.2 | 0,730 | 0,339 | VALID |
| X1.3 | 0,837 | 0,339 | VALID |
| X1.4 | 0,799 | 0,339 | VALID |
| X1.5 | 0,795 | 0,339 | VALID |
| X1.6 | 0,682 | 0,339 | VALID |

Sumber : Olah Data SPSS 2024

b. Budaya Kerja (X2)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

| Item Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| X2.1 | 0,688 | 0,339 | VALID |
| X2.2 | 0,707 | 0,339 | VALID |
| X2.3 | 0,624 | 0,339 | VALID |
| X2.4 | 0,723 | 0,339 | VALID |
| X2.5 | 0,553 | 0,339 | VALID |
| X2.6 | 0,666 | 0,339 | VALID |

Sumber : Olah Data SPSS 2024

c. Motivasi Kerja (X3)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Motivasi

| Item Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| X3.1 | 0,740 | 0,339 | VALID |
| X3.2 | 0,707 | 0,339 | VALID |
| X3.3 | 0,631 | 0,339 | VALID |
| X3.4 | 0,659 | 0,339 | VALID |
| X3.5 | 0,795 | 0,339 | VALID |

Sumber : Olah Data SPSS 2024

d. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Item Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| Y.1 | 0,829 | 0,339 | VALID |
| Y.2 | 0,847 | 0,339 | VALID |
| Y.3 | 0,585 | 0,339 | VALID |
| Y.4 | 0,640 | 0,339 | VALID |
| Y.5 | 0,765 | 0,339 | VALID |
| Y.6 | 0,828 | 0,339 | VALID |

Sumber : Olah Data SPSS 2024

2. Uji Reabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja

| No | Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|----|------------------|-----------------------|-----------------------|------------|
| 1. | Lingkungan Kerja | 0,842 | 0,60 | RELIABEL |
| 2. | Budaya Kerja | 0,728 | 0,60 | RELIABEL |
| 3. | Motivasi | 0,758 | 0,60 | RELIABEL |
| 4. | Kinerja Karyawan | 0,841 | 0,60 | RELIABEL |

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam pernyataan di setiap variabel memiliki reabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka peneliti menggunakan analisis regresi untuk membandingkan dua variabel yang berbeda.

1. Uji Normalitas

Tabel 6 Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 36 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.85124771 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .088 |
| | Positive | .050 |
| | Negative | -.088 |
| Test Statistic | | .088 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber : Olah Data SPSS 2014

Jika nilai A Symp. Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal. Dari hasil uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov didapat hasil sebesar 0,200 yang artinya terdistribusi normal. Dengan demikian, persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.879 | 3.752 | | .767 | .448 | | |
| Lingkungan Kerja | .530 | .144 | .478 | 3.673 | .001 | .565 | 1.771 |
| Budaya Kerja | .237 | .171 | .181 | 1.390 | .174 | .561 | 1.783 |
| Motivasi | .408 | .166 | .310 | 2.454 | .020 | .597 | 1.674 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas diketahui nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja (X) adalah $0,565 > 0,10$, nilai Tolerance untuk variabel budaya kerja (X2) adalah $0,561 > 0,10$, nilai Tolerance untuk variabel motivasi (X3) adalah $0,597 > 0,10$. Untuk nilai VIF variabel lingkungan kerja (X1) adalah $1,771 < 10,00$, nilai VIF variabel budaya kerja (X2) adalah $1,783 < 10,00$, nilai VIF variabel motivasi (X3) adalah $1,674 < 10,00$. Maka sesuai dengan syarat keputusan dalam uji multikolinearitas bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |

| | | | | | | |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 7.246 | 2.094 | | 3.461 | .002 |
| | X1 | -.073 | .076 | -.197 | -.955 | .347 |
| | X2 | -.086 | .094 | -.197 | -.910 | .369 |
| | X3 | -.053 | .083 | -.130 | -.639 | .528 |

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas dengan menggunakan uji glejser, hasil menunjukkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X1) yaitu $0,347 > 0,05$, nilai signifikansi variabel budaya kerja (X2) yaitu $0,369 > 0,05$, nilai signifikansi variabel motivasi (X3) yaitu $0,528 > 0,05$. Artinya model ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 2.879 | 3.752 | | .767 | .448 |
| | Lingkungan Kerja | .530 | .144 | .478 | 3.673 | .001 |
| | Budaya Kerja | .237 | .171 | .181 | 1.390 | .174 |
| | Motivasi | .408 | .166 | .310 | 2.454 | .020 |

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Untuk menentukan degree of freedom berdasarkan t_{tabel} dengan signifikansi 0,05 ($df = n - k - 1 = 36 - 3 - 1 = 32$) maka t_{tabel} sebesar 2,036.

1. Uji Hipotesis X1 terhadap Y

Diketahui nilai sig $0,001 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 3,673 > 2,036$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes sehingga H1 **diterima**.

2. Uji Hipotesis X2 terhadap Y

Diketahui nilai sig 0,174 > 0,05 dan t_{hitung} 1,390 < 2,036 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes sehingga H2 **ditolak**.

3. Uji Hipotesis X3 terhadap Y

Diketahui nilai sig 0,020 < 0,05 dan t_{hitung} 2,454 > 2,036 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes sehingga H3 **diterima**.

2. Uji F

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 264.881 | 3 | 88.294 | 24.199 | .000 ^b |
| Residual | 116.758 | 32 | 3.649 | | |
| Total | 381.639 | 35 | | | |

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 11 di atas, untuk menentukan degree of freedom (df) menggunakan rumus $(df1) = k$, dimana k adalah jumlah variabel bebas dan rumus $(df2) = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah data. Dalam penelitian ini $k=3$ dan $n=36$, maka nilai $df1=3$ dan $df2=36-3-1=32$. Diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,90. Pada tabel di atas diketahui nilai sign. 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 24,199 > 2,90 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .833 ^a | .694 | .665 | 1.91015 |

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diketahui nilai adjusted R^2 pada regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah 0,694 atau 69,4% yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2), motivasi (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 69,4% dan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji t yaitu $\text{sig } 0,001 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 3,673 > 2,036$.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pendapatnya. (Rahayu & Rushadiyahati, 2021).

Penelitian ini selaras dengan penelitian (Organisasi et al., 2023), (Ratnasari & Sutjahjo, 2021), (Adha et al., 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji t yaitu $\text{sig } 0,174 > 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 1,390 < 2,036$.

Budaya kerja menurut Aminiati (2015) adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Penelitian ini selaras dengan penelitian (Ma'muroh et al., 2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian (Farid, 2022), (Biongan, 2023), (Afrida et al., 2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dibuktikan dengan hasil uji t yaitu $\text{sig } 0,020 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 2,454 > 2,036$.

Motivasi merupakan proses penyaluran dorongan dari dalam diri seseorang agar ia mampu mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah konsep perilaku dimana kita mencoba untuk memahami mengapa orang berperilaku seperti yang mereka lakukan (Sedarmayanti, 2015)

Penelitian ini selaras dengan penelitian (Ningsih et al., 2021) (Hasi et al., n.d.), (Ramadhani et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian (Cahya et al., 2021), (Fadlilah et al., 2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji F yaitu nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung 24,199 > 2,90.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Kerja et al., 2021) dan (Annisa et al., 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini sebanyak 36 responden mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes, dapat ditarik kesimpulan : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji t yaitu sig 0,001 < 0,05 dan t_{hitung} 3,673 > 2,036. peneliti memberikan saran agar segala hal yang bersangkutan dengan lingkungan kerja seperti selalu rutin cek kondisi bangunan, tata letak penempatan alat kerja, kondisi suhu ruangan, hubungan dengan rekan kerja ataupun dengan pimpinan. Dikarenakan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes. Berdasarkan hasil penelitian budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji t yaitu sig 0,174 > 0,05 dan t_{hitung} 1,390 < 2,036. peneliti memberi saran yaitu diharapkan kepada pimpinan dan karyawan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes untuk melakukan sosialisasi dan lebih menerapkan budaya kerja seperti meningkatkan kedisiplinan waktu, mengerjakan tugas sesuai amanah dan sesuai agar menghasilkan kinerja karyawan yang kompeten sesuai dengan yang diinginkan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dibuktikan dengan hasil uji t yaitu sig 0,020 < 0,05 dan t_{hitung} 2,454 > 2,036. peneliti memberikan saran yaitu, diharapkan kepada pimpinan dan karyawan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes untuk mempertahankan motivasi yang sudah dijalankan ataupun meningkatkan motivasi dengan cara memberikan pujian terhadap sesama rekan kerja, pimpinan terhadap anggota, pemberian tunjangan sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Karna terbukti motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah

Kabupaten Brebes. Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan, diketahui nilai sign. $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 24,199 > 2,90$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi perlu dipertahankan dengan baik lagi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afrida, N., Triana, N., Afrida, N., Fitralisma, G., & ... (2023). Pengaruh Efektivitas Penerapan Mutasi dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang). *JECMER: Journal of ...*, 1(3), 244–256. <https://jurnal.eraliterasi.com/index.php/jecmer/article/view/97%0Ahttps://jurnal.eraliterasi.com/index.php/jecmer/article/download/97/83>
- Annisa, muhammad Syaifulloh, M., & Aisyah, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja pada Masa Pandemi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Banjarharjo. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 5305–5313.
- Biongan, A. (2023). Budaya Kerja, Pengalaman, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Governance And Politics*, 3, 140–157. <https://www.ejournal.iyb.ac.id/index.php/jgp/article/view/326>
- Cahya, D. A., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Fadlilah, N., Bambang Riono, S., Harini, D., & Yulianto, A. (2019). Causal Study of Organizational Culture, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performanc. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 66–71.
- Farid, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo. *Journal on Education*, 4(4), 1–8.
- Hasi, H. R., Effendy, S., Rambe, M. F., Manajemen, P. M., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. 1(3), 209–219.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, N. M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja. *Journal Manajemen Dan Bisnis*, 2nd(1), 111–119.
- Kerja, P. M., Kerja, L., Budaya, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Kasus, S., Perusahaan, D., Logam, I., Perkakas, D., Untuk, M., & Logam, P. (2021). Banuara Nadaek 3), DJ. Suyaman 4) Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Singaperbangsa Karawang 1). *Universitas Singaperbangsa Karawang*, 2(2), 4.
- Ma'muroh, S., Gunistiyo, & Mariyono, J. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal. PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi, 15(2), 266–287. <http://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana>
- Mulyanto, Robiyanto, F., & Fidaus, M. (2019). Jurnal Bingkai Ekonomi. Jurnal Bingkai Ekonomi, 21–28.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 3(2), 137–148.
- Organisasi, P. B., Kerja, M., Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Maulia Sri Dewi, 2* Julianto Hutasuhut, 3 Tukimin Lubis, 4 Nurain Harahap 1. 5(2), 129–145.
- Prof.Dr.Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D, ISBN: 979-8433-64-10. In Alfabeta (Issue 465).
- Rahayu, M. S., & Rushadiyahati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Ramadhani, S., Indriyani, A., & Setiadi, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Studi Kasus Primkoppabri Cabang Brebes. Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi, 1(3), 280–288.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob), 1(4), 593–602. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3783>
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 8(1), 44–52. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.29654>
- Sedarmayanti. (2015). Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Mandar Maju.
- Susilo, Y. H. (2022). Pengaruh Karateristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mattel Indonesia. Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis JMOB, 2(2), 181–191. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. Journal Economics and Management (JECMA), 1(1), 1–13. <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma>