

Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan

Analysis of Work Motivation, Work Environment and Work Culture on the Performance of Medan City Transportation Service Employees

Oleh:

Gracely Agatha Malau¹⁾, Kholilul Kholik^{2)**}

^{1,2)} Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: kholilulkholik@dosen.pancabudi.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation, work environment, and work culture on the performance of Medan City Transportation Agency employees. The type of research used is quantitative research. The population used is all Medan City Transportation Agency employees totaling 220 employees and the sampling technique is done using the Slovin formula so that 69 samples are selected. Data analysis was carried out using Multiple Linear Regression Test, Partial Test and Simultaneous Test with the help of SPSS Version 27. The results of the study indicate that partially work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a correlation of 0.304 and $t\text{-count } 2.042 > t\text{-table } 1.668$ and significance $0.045 < 0.05$. The work environment does not affect employee performance with a correlation of 0.014 and $t\text{-count } 0.127 < t\text{-table } 1.668$ and significance $0.899 > 0.05$. Work culture has a positive and significant effect on employee performance with a correlation of 0.601 and $t\text{-count } 4.395 > t\text{-table } 1.668$ and significance $0.001 < 0.05$. Work motivation, work environment, and work culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with $F\text{-count } 43.094 > F\text{-table } 2.513$ and significance $0.001 < 0.05$. Determination shows a result of 0.665, meaning that work motivation, work environment, and work culture contribute to employee performance 66.5% of all factors that can contribute and influence employee performance at the Medan City Transportation Agency.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Work Culture, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah semua pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan yang berjumlah 220 pegawai dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga terpilih sebanyak 69 sampel. Analisis data dilakukan dengan Uji Regresi Linier Berganda, Uji Parsial dan Uji Simultan dengan bantuan SPSS Versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi 0,304 dan $t\text{-hitung } 2,042 > t\text{-tabel } 1,668$ dan signifikansi $0,045 < 0,05$. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan korelasi 0,014 dan $t\text{-hitung } 0,127 < t\text{-tabel } 1,668$ dan signifikansi $0,899 > 0,05$. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi 0,601 dan $t\text{-hitung } 4,395 > t\text{-tabel } 1,668$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F-

hitung $43,094 > F\text{-tabel } 2,513$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Determinasi menunjukkan hasil sebesar 0,665 artinya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai 66,5% dari seluruh faktor yang dapat berkontribusi dan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

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

1. PENDAHULUAN

Tantangan paling besar bagi institusi pemerintahan saat ini adalah opini masyarakat yang memandang instansi pemerintah identik dengan kinerja lambat, rumit, berbelit-belit dan penuh dengan KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme). Stigma demikian menjadi beban berat bagi instansi pemerintahan menjalankan aktivitas pelayanan. Antisipasi yang tepat menghapus stigma tersebut adalah komitmen menjalankan perintah Undang-Undang No.20 tahun 2023 pasal 44 yang menginstruksikan agar setiap pegawai ASN untuk menjalankan tugas dengan berpegang pada nilai dasar ASN yaitu; berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Hadirnya UU Nomor 20 tahun 2023 menjadi dasar mengukur kualitas kinerja pegawai pemerintahan, sekaligus mendukung upaya menghilangkan stigma buruk tersebut.

Pentingnya menilai kinerja pegawai (khususnya pegawai ASN), karena sejatinya kinerja menjadi barometer pencapaian kualitas kerja pegawai ASN menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2020). Dikaitkan dengan kinerja pegawai ASN, maka sejauh mana pegawai ASN telah memberi layanan pada masyarakat, baik secara kualitas maupun kuantitas, dan bagaimana mereka memenuhi kualitas tersebut sesuai standar pelayanan yang tertuang dalam peraturan. Menghasilkan kinerja pegawai yang optimal, setidaknya manajemen perlu mempertimbangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai tersebut, salah satunya adalah motivasi

kerja. Motivasi kerja muncul dari pribadi

pegawai (motivasi intrinsik) maupun yang bersumber dari perusahaan (motivasi ekstrinsik). Kedua motivasi tersebut berperan penting meningkatkan kinerja pegawai dengan menghasilkan kinerja optimal.

Pada sisi lain, lingkungan kerja juga berperan penting dalam mendorong pencapaian kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berdampak kuat bagi kenyamanan kerja pegawai. Itu artinya lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, penuh kekeluargaan, hubungan yang harmonis antar karyawan, akan mendorong pencapaian kinerja pegawai yang maksimal.

Lingkungan kerja itu sendiri merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja melekat dalam

aktivitas keseharian pegawai, sehingga

lingkungan kerja memberi kesan sangat kuat mempengaruhi pegawai secara langsung dalam beraktivitas, dan mempengaruhi pribadi pegawai dalam bekerja. Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman, dimana tersedia sarana dan prasarana kerja yang memadai, komunikasi lancar dan terbuka, hubungan antar pegawai harmonis, kepemimpinan dan kerjasama yang berjalan kondusif, maka kualitas kinerja pegawai akan sangat mungkin meningkat dan semakin membaik.

Mengamati penjelasan di atas, tergambar hubungan pengaruh lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Pernyataan tersebut semakin memperkuat dorongan bagi pihak manajemen perusahaan untuk menata dan membangun lingkungan kerja nyaman mungkin bagi upaya mendorong pegawai betah di perusahaan menjalankan segala aktivitas kerja sebagai bentuk tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja yang membaik, belum sepenuhnya menjamin pencapaian kinerja pegawai yang baik secara keseluruhan. Setidaknya masih perlu mempertimbangkan faktor lain dalam rangka mendorong pencapaian kinerja pegawai, seperti faktor budaya kerja yang berkembang di dalam perusahaan. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang terus berulang dan menjadi nilai dan pola hidup oleh sekelompok orang dalam organisasi yang diikuti oleh individu lainnya dalam organisasi (Torang, 2018). Budaya budaya bernilai positif, akan memberi dampak positif bagi kinerja. Namun jika budaya yang berkembang adalah budaya negatif, maka memberi dampak negatif bagi kinerja pegawai. Hal ini memberi makna, bahwa budaya kerja sangat kuat mengubah perilaku dan sikap pegawai menjalankan aktivitas menghasilkan kinerja yang baik atau kinerja yang buruk.

Nilai-nilai yang dijadikan pedoman bersama dan menjadi budaya kerja, bisa memberi rasa aman, nyaman, untuk

Vol 20, nomor 1, Juni 2025
ISSN 2443-0714 E-ISSN 2621-475X
mewujudkan tujuan bersama. Komitmen tinggi seluruh pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan, dapat terwujud dengan praktik budaya kerja yang baik, dan para pegawai akan menyadari bahwa hanya budaya kerja yang baik yang mampu mendorong pegawai menghasilkan kinerja terbaik.

Penjelasan di atas telah menunjukkan ada korelasi positif antara budaya kerja terhadap kualitas kinerja pegawai di lingkungan kerja sebuah perusahaan atau organisasi. Perlu digarisbawahi bahwa budaya kerja yang terbentuk di lingkungan kerja, baik yang positif maupun negatif akan mewarnai perilaku pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya sekaligus mempengaruhi kinerja pegawai.

2. TINJAUAN TEORITIS

a. Kinerja

Kinerja sebagai gambaran tingkat pencapaian suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

organisasi yang tertuang dalam rumusan strategis organisasi (Fahmi, 2020). Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan padanya (Sunyoto, 2015). Kemudian, Sinambela (2017) menjelaskan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Berdasarkan pemahaman kinerja tersebut di atas, maka dalam konteks penelitian ini kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Keberhasilan atau kegagalan pencapaian tingkat kinerja pegawai, dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya (Kasmir, 2020):

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan/skill yang dimiliki pegawai melakukan pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang

Vol 20, nomor 1, Juni 2025
ISSN 2443-0714 E-ISSN 2621-475X
ditetapkan dan akan memberikan kinerja yang baik.

2) Pengetahuan

Pegawai yang memiliki pengetahuan pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula dan sebaliknya. Pengetahuan pekerjaan yang baik, memudahkan pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

3) Rancangan kerja

Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi pegawai melakukan pekerjaan. Dorongan yang kuat dalam dirinya atau dari luar dirinya (dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang/terdorong melakukan sesuatu dengan baik. Dorongan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin mengatur, mengelola, dan memerintah bawahan menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, dan membimbing membuat pegawai senang dan mengikuti apa yang diperintahkan atasan

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya/sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya pemimpin demokratis berbeda dengan gaya pemimpin otoriter. Gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai kondisi organisasi.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi/perusahaan. Kebiasaan dan norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh semua pegawai. Kepatuhan pegawai untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang, gembira, atau perasaan suka pegawai sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika pegawai merasa senang, gembira atau suka bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman

dan memberi ketenangan, akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seorang pegawai.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai tetap bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh, sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji yang dibuatnya, atau dengan kata lain komitmen merupakan keputusan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai menjalankan aktivitas kerjanya secara serius. Disiplin kerja dapat berupa

waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Beberapa indikator untuk menilai kinerja pegawai dikemukakan oleh Kasmir (2020) sebagai berikut:

1) Kualitas (mutu)

Pengkuran kinerja dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan dari proses tertentu, dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Ketepatan waktu menyelesaikan kegiatan, atau hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang ditetapkan. Untuk pekerjaan tertentu, makin cepat pekerjaan selesai, makin baik kinerjanya, dan sebaliknya.

4) Penekanan Biaya

Biaya setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebagai acuan agar tidak melebihi anggaran tersebut. Biaya melebihi anggaran, maka terjadi pemborosan, sehingga kinerja dianggap kurang baik, demikian sebaliknya.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak menyimpang dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Poin ini mengukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan

perasaan saling menghargai, niat baik,

dan kerjasama antar karyawan.

b. Motivasi Kerja

Peran dan fungsi masing-masing unit kerja akan lebih optimal dan signifikan, jika diikuti pemberian motivasi kerja yang tepat oleh perusahaan, dan impuls (rangsangan) motivasi kerja positif dalam diri pegawai untuk rela dan ikhlas menjalankan tugas pekerjaannya dengan mengeksplorasi potensi yang dimilikinya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu untuk mengerjakan berbagai aktivitas yang dibebankan kepadanya.

Motivasi kerja menjadi faktor pemicu bagi pegawai untuk mencapai target individual maupun target perusahaan (Dinata et al., 2024). Karena pada dasarnya motivasi kerja merupakan sebuah keinginan yang muncul dari dalam diri pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja optimal guna mencapai target kerja atau sasaran kerja (Widianto et al.,

2021). Motivasi kerja salah satu konsep psikologi yang paling penting dan sangat vital bagi manajer mengarahkan pertumbuhan bawahannya menuju tujuan yang bermanfaat. Motivasi kerja menjadi dorongan bagi pegawai melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik (Kasmir, 2020).

Menurut Wibowo (2019) motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku pegawai pada pencapaian tujuan. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong pegawai berbuat semaksimal mungkin melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan, kepentingan-kepentingan pribadi pegawai tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2020).

Widjanarko (2019) menyatakan, motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan upaya tingkat tinggi untuk

tujuan perusahaan yang didorong oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sejumlah kebutuhan individu. Besarnya intensitas kekuatan dalam diri seseorang melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran, memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut Sutrisno (2016) motivasi kerja mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mau bekerja keras dengan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pemberian motivasi kerja bertujuan meningkatkan moral, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Selain itu untuk meningkatkan disiplin, loyalitas, kreativitas, partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan yang penting meningkatkan tanggung jawab pegawai (Hasibuan, 2015).

Berdasarkan penjelasan motivasi kerja di atas, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan upaya dan proses yang dilakukan manajemen untuk mengarahkan dan membangkitkan

secara maksimal agar mau dan rela untuk bekerja keras mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Handoko (2016) menjelaskan indikator motivasi kerja, diantaranya:

1) Semangat Kerja

Semangat kerja pegawai yang tinggi, bukti antusias dan semangat melakukan tugasnya. Pegawai akan bekerja giat dan tidak mudah menyerah menghadapi tantangan dan risiko kerja. Semangat kerja yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan efisien.

2) Kerja Giat

Pegawai yang termotivasi, berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan, tidak gampang menyerah dan terus bekerja giat meskipun menghadapi kesulitan, bahkan terkesan kecanduan bekerja

3) Berorientasi pada Hasil Kerja

Pegawai yang termotivasi akan selalu fokus pada hasil kerja yang

untuk memberi hasil kerja yang terbaik dalam setiap tugasnya. Orientasi pada hasil kerja akan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerja pegawai.

4) Target Waktu dan Disiplin

Pegawai yang termotivasi akan sangat menghargai waktu dan disiplin dalam bekerja. Pegawai akan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan tidak akan menunda-nunda pekerjaan. Target waktu dan disiplin akan membuat pegawai bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

5) Kemampuan Memberikan yang Terbaik

Pegawai yang termotivasi selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugasnya. Pegawai menggunakan kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai hasil optimal.

Setiap pegawai memiliki kerja motivasi yang berbeda-beda dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Yang paling utama adalah bagaimana seorang pegawai mampu menumbuhkan motivasi kerja positif dalam tugas dan pekerjaannya. Jika motivasi kerja positif telah muncul, maka tugas selanjutnya adalah bagaimana menjaga motivasi tersebut tetap bertahan, dan jika mungkin ditingkatkan lebih tinggi lagi.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi dan sikap pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Pegawai yang menyenangi lingkungan kerjanya, akan betah dan merasa senang melakukan aktivitas, sehingga waktu kerjanya dipergunakan efektif dan efisien, optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang, akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan (Kasmir, 2020).

Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai pengaruh langsung maupun tidak langsung dalam sebuah lingkungan oleh seseorang/sekelompok orang dalam menjalankan kegiatannya (Fuadi & Wahyuni, 2023). Aktivitas pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam sebuah lingkungan dan segala sesuatu yang menghubungkan satu dengan yang lain, dikategorikan sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi keseluruhan keterkaitan aktivitas yang berlangsung di tempat kerja.

berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai, dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam bekerja, atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan mencakup kebosanan kerja, pekerjaan monoton, dan kelelahan.

Berdasarkan pada pemahaman tentang lingkungan kerja tersebut di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan lingkungan kerja yang meliputi hubungan antar anggota perusahaan termasuk dengan pimpinan, hubungan pegawai dengan kondisi pekerjaan, dan suasana kerja dan peralatan kerja yang semuanya memiliki kekuatan spesifik mempengaruhi psikologis pegawai menjalankan pekerjaan.

Lingkungan kerja menjadi faktor pendukung capaian kinerja pegawai. Lingkungan kerja kondusif mampu mendorong kenyamanan kerja pegawai.

indikator lingkungan kerja:

- 1) Penerangan dan Suhu Udara
Kecukupan pencahayaan dan suhu udara di ruangan kerja akan membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan
- 2) Perasaan aman
Pegawai merasa aman atas ketersediaan jaminan hidup pribadi dan keluarga, seperti jaminan penghasilan, jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan tidak diberhentikan dari perusahaan.
- 3) Hubungan antar pegawai
Termasuk hubungan harmonis dan kejasama antar pegawai dan atasan, saling dukung, saling motivasi dan sebagainya.
- 4) Peraturan Kerja
Peraturan kerja meliputi kejelasan kerja dan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab, reward dan punishment, keteraturan waktu kerja

dan jam istirahat, keadilan, dan sebagainya.

5) Fasilitas Kerja

Termasuk di dalamnya adalah ketersediaan peralatan dan perlengkapan kerja dalam kondisi yang memadai, tidak dibatasi penggunaannya, dan layak untuk digunakan

d. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sebuah kekuatan bersifat abstrak, tetapi mampu menggerakkan pegawai dalam perusahaan untuk melakukannya menjadi sebuah kebiasaan. Disadari atau tidak, seluruh pegawai telah mempraktekkan kebiasaan tersebut dalam keseharian kerjanya, dan telah menciptakan sebuah budaya yang menjadi rujukan menjalankan aktivitas di perusahaan. Torang, (2018) menjelaskan, budaya kerja adalah kebiasaan yang terus berulang dan menjadi nilai dan pola hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu lainnya. Budaya

sebagai tuntutan yang mengikat pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan yang mempengaruhi perilaku pegawai.

Budaya kerja identik dengan budaya organisasi dijelaskan Fahmi (2020) adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai pendorong meningkatkan kualitas kerja pegawai dan manajer perusahaan. Definisi ini menegaskan budaya kerja itu merupakan kebiasaan yang melekat pada aktivitas kerja yang tanpa disadari karyawan telah menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya kerja terhadap pencapaian hasil kerja atau kinerja. Dari berbagai penjelasan tentang budaya kerja di atas, bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai dasar yang disepakati, dikembangkan, diikuti dan menjadi pedoman (tertulis maupun tidak tertulis) untuk bertindak bagi

seluruh pegawai secara berulang dan menjadi hal yang terbiasa, yang menjadi identitas dari organisasi untuk diajarkan/dianjurkan kepada seluruh pegawai untuk mematuhi dan menjalankannya. Budaya kerja dapat membentuk dan mewarnai perilaku seluruh pegawai, baik pimpinan maupun staf perusahaan, sehingga menjadi kebiasaan yang sulit untuk dirubah. Torang (2018) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi budaya kerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Kebiasaan yang berulang
Kebiasaan-kebiasaan yang sering dilakukan dalam perusahaan cenderung dapat membentuk budaya kerja dalam perusahaan.
- 2) Nilai-nilai yang dipegang
Nilai positif seperti; integritas, inovasi, kejujuran, dan kerjasama yang dianut perusahaan dan semua pegawai dapat membentuk budaya kerja.
- 3) Gaya hidup

Gaya hidup yang ditampilkan pegawai

dapat mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dan berkoordinasi.

4) Kepemimpinan

Model kepemimpinan yang visioner dan inspiratif dapat memotivasi pegawai lainnya, dan gaya kepemimpinan yang otoriter menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

5) Struktur organisasi

Termasuk di dalamnya hierarki, jalur komunikasi, dan sistem pengambilan keputusan, dapat mempengaruhi bagaimana pegawai berinteraksi dan beroperasi.

6) Kualitas SDM

Kualitas SDM meliputi keahlian, komitmen dan motivasi, dapat mempengaruhi budaya kerja. Pegawai yang berkompeten dan memiliki semangat kerja tinggi mendorong budaya kerja positif dan produktif.

7) Sistem Reward dan Punishment

Pemberian penghargaan dan hukuman yang adil dan transparan dapat mempengaruhi budaya kerja. Pegawai yang dihargai kinerjanya dan dukung atas pelanggaran dapat lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

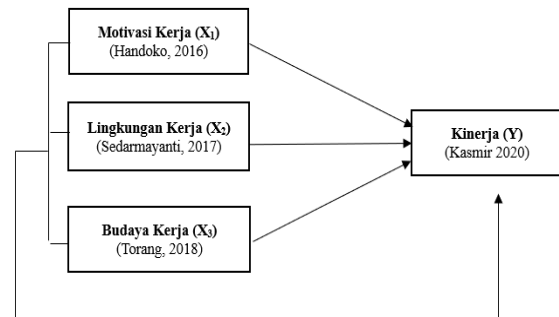
8) Situasi

Faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi, perkembangan industri dan persaingan bisnis juga dapat mempengaruhi budaya kerja. Perubahan situasi dapat mendorong perusahaan untuk beradaptasi dan merubah budayanya.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang analisis datanya menggunakan statistik inferensial dengan tujuan mengetahui derajat hubungan dan bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2019). Derajat hubungan

dan bentuk pengaruh tersebut akan diperlihatkan melalui korelasi variabel bebas (X) yang terdiri dari beberapa variabel yaitu; variabel motivasi kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel budaya kerja (X3) terhadap variabel kinerja sebagai variabel terikat (Y).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga, karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi, 2014). Berdasarkan definisi hipotesis tersebut, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

H3 : Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

H4 : Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Perhubungan Kota Medan berlokasi di Jl. Pinang Baris atau nama lainnya Jl. T.B. Simatupang No.114 Kelurahan Lalang Kecamatan Medan Sunggal Kotamadya Medan. Dinas Perhubungan Kota Medan merupakan perpanjangan tangan dari Kementerian Perhubungan yang mempunyai tugas pemerintahan di bidang transportasi dan menyelenggarakan fungsi; perumusan,

penetapan, dan pelaksanaan kebijakan, bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan penyelenggaraan pelayanan, keselamatan, dan keamanan transportasi serta peningkatan aksesibilitas, konektivitas, dan kapasitas sarana prasarana transportasi di wilayah Kota Medan. Tugas dan fungsi ini sejalan dengan amanat Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 67 Tahun 2021. Dalam rangka memberi pelayanan kepada masyarakat, maka pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan sebagai Aparatur Sipil Negara dituntut untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan berpegang teguh pada nilai dasar ASN yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang berisi; berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif.

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Kinerja (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel

Indikator	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kuantitas	Y ₁	0,703	0,30	Valid
	Y ₂	0,673	0,30	Valid
Kualitas	Y ₃	0,427	0,30	Valid
	Y ₄	0,522	0,30	Valid
Waktu	Y ₅	0,527	0,30	Valid
	Y ₆	0,542	0,30	Valid
Penekanan Biaya	Y ₇	0,717	0,30	Valid
	Y ₈	0,543	0,30	Valid
Pengawasan	Y ₉	0,717	0,30	Valid
	Y ₁₀	0,501	0,30	Valid
Hubungan antar karyawan	Y ₁₁	0,646	0,30	Valid
	Y ₁₂	0,527	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel kinerja, dimana semua hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Maka seluruh data variabel kinerja (Y) dinyatakan valid dan lulus uji validitas sehingga data layak digunakan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel

Motivasi Kerja (X1)

Indikator	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Semangat Kerja	X _{1,1}	0,568	0,30	Valid
	X _{1,2}	0,535	0,30	Valid
Kerja Giat	X _{1,3}	0,525	0,30	Valid
	X _{1,4}	0,557	0,30	Valid
Berorientasi pada hasil	X _{1,5}	0,558	0,30	Valid
	X _{1,6}	0,522	0,30	Valid
Tepat waktu dan disiplin	X _{1,7}	0,640	0,30	Valid
	X _{1,8}	0,582	0,30	Valid
Kemampuan memberi yang terbaik	X _{1,9}	0,575	0,30	Valid
	X _{1,10}	0,531	0,30	Valid
	X _{1,11}	0,584	0,30	Valid
	X _{1,12}	0,574	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja, dimana semua hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Maka seluruh data variabel motivasi kerja (X1) dinyatakan valid dan lulus uji validitas sehingga data layak digunakan.

Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Penerangan	X _{2,1}	0,531	0,30	Valid
	X _{2,2}	0,640	0,30	Valid
Perasaan aman	X _{2,3}	0,559	0,30	Valid
	X _{2,4}	0,547	0,30	Valid
Hubungan antar pegawai	X _{2,5}	0,544	0,30	Valid
	X _{2,6}	0,601	0,30	Valid
	X _{2,7}	0,593	0,30	Valid
Peraturan kerja	X _{2,8}	0,506	0,30	Valid
	X _{2,9}	0,527	0,30	Valid
Fasilitas kerja	X _{2,10}	0,668	0,30	Valid
	X _{2,11}	0,577	0,30	Valid
	X _{2,12}	0,681	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja, dimana semua hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Maka seluruh data variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid dan lulus uji validitas sehingga data layak digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel

Budaya Kerja (X3)

Indikator	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Berani mengambil risiko	X _{3,1}	0,669	0,30	Valid
	X _{3,2}	0,553	0,30	Valid
Perhatian pada hal detail	X _{3,3}	0,530	0,30	Valid
	X _{3,4}	0,614	0,30	Valid
Orientasi pada manfaat	X _{3,5}	0,632	0,30	Valid
	X _{3,6}	0,800	0,30	Valid
Peduli pada kemanusiaan	X _{3,7}	0,794	0,30	Valid
	X _{3,8}	0,721	0,30	Valid
Kerjasama tim	X _{3,9}	0,634	0,30	Valid
	X _{3,10}	0,720	0,30	Valid
	X _{3,11}	0,770	0,30	Valid
	X _{3,12}	0,591	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel budaya kerja, dimana semua hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Maka seluruh data variabel budaya kerja (X2) dinyatakan valid dan lulus uji validitas sehingga data layak digunakan.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual	
N		69	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000	
	Std. Deviation	4.65900712	
Most Extreme Differences	Absolute	.090	
	Positive	.086	
	Negative	-.090	
Test Statistic		.090	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.167	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.157
		Upper Bound	.176

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Hasil Uji Kolmogorov di atas menjelaskan, bahwa nilai Asymp.sig. (2-tailed) menghasilkan nilai sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Artinya data residual telah terdistribusi normal, sehingga data dinyatakan lolos uji normalitas dan data boleh digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X ₁)	0,305	3,279
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,400	2,502
Budaya Kerja (X ₃)	0,301	3,325

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Hasil uji multikolinearitas di atas menghasilkan nilai Collinearity Statistics VIF untuk ketiga variabel bebas kurang

nilai Collinearity Statistics Tolerance untuk ketiga variabel bebas lebih besar dari nilai toleransi yang diperbolehkan yaitu 0,1. Sehingga disimpulkan tidak ditemukan gejala multikolinearitas pada data yang diteliti, maka data penelitian boleh digunakan dalam penelitian ini.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas- Uji Glejser

Variabel	Probabiliti-Sig	Standar	Hasil
Motivasi Kerja	0,162	0,05	Lulus Uji
Lingkungan Kerja	0,078	0,05	Lulus Uji
Budaya Kerja	0,626	0,05	Lulus Uji

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Hasil uji Glejser di atas menunjukkan hasil probabiliti signifikansi untuk masing-masing variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja semuanya menghasilkan nilai probability lebih besar dari 0,05. Artinya semua kondisi di atas telah memenuhi syarat terbebasnya data penelitian dari gejala heteroskedastisitas, sehingga data penelitian layak digunakan.

e. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	0,023	4,023	
Motivasi Kerja	0,304	0,149	0,265
Lingkungan Kerja	0,014	0,112	0,014
Budaya Kerja	0,601	0,137	0,575

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Tabel di atas menjelaskan kondisi variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja memiliki korelasi positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Masing-masing variabel bebas menghasilkan korelasi dan dorongan sebesar nilai koefisien regresi yang berbeda namun tetap dalam kondisi positif. Persamaan linier korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat dapat ditampilkan sebagai berikut

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0,023 + 0,304 (X_1) + 0,014 (X_2) + 0,601 (X_3)$$

Persamaan linier di atas menjelaskan kekuatan korelasi variabel bebas terhadap

berikut:

- 1) Apabila motivasi kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,304 satuan, dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 adalah nol.
- 2) Apabila lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,014 satuan, dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 adalah nol.
- 3) Apabila budaya kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,601 satuan, dengan asumsi X_1 dan X_2 adalah nol.

e. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (uji-t)

Model	Koefisien	t	t-sig	Hipotesis
Motivasi Kerja	0,304	2,042	0,045	Diterima
Lingkungan Kerja	0,014	0,127	0,899	Ditolak
Budaya Kerja	0,601	4,395	0,001	Diterima

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

- 1) Motivasi kerja berkorelasi positif 0,304 dengan t-hitung 2,042 > t-tabel 1,668 dan signifikansi 0,045 lebih kecil (<) dari 0,05. Maka disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dengan demikian hipotesis H1 yang diajukan diterima.
- 2) Lingkungan kerja berkorelasi positif 0,014 dengan t-hitung 0,127 < t-tabel 1,668 dan signifikansi 0,899 > 0,05. Maka disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis H2 ditolak.
- 3) Budaya kerja berkorelasi positif 0,601 dengan t-hitung 4,395 > t-tabel 1,668 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Maka disimpulkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis H3 diterima. Dan budaya kerja paling kuat

Vol 20, nomor 1, Juni 2025
 ISSN 2443-0714 E-ISSN 2621-475X
 mempengaruhi kinerja pegawai
 dibanding dua variabel bebas lain.

f. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2935.736	3	978.579	43.094	0,001 ^b
Residual	1476.032	65	22.708		
Total	4411.768	68			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Tabel di atas menjelaskan hasil uji simultan untuk variabel bebas terhadap variabel terikat dengan t-tabel n-k-1 (69-3-1) adalah 2,513 dimana nilai signifikansi F-sig 0,001 < 0,05 dan F-hitung 43,094 > F-tabel 2,513. Hasil ini menunjukkan ketiga variabel bebas (motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Maka dengan demikian hipotesis H4 dapat diterima.

g. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,816 ^a	0,665	0,650

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025).

Nilai R-Square di atas mewakili koefisien determinasi (R²) sebesar 0,665 atau 66,5%. Artinya variabel bebas yang terdiri motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berkontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat sebesar 65,5% dari 100% faktor yang dapat berkontribusi dan memberi pengaruh pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

h. Pembahasan

1) Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, menghasilkan informasi bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan. Hal ini dijelaskan melalui analisis regresi linier berganda dan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan hasil korelasi positif sebesar 0,304 dengan signifikansi

0,045 < 0,05 dan t-hitung 2,042 > t-tabel

1,668. Berdasarkan hasil yang demikian, maka disimpulkan bahwa hipotesis H1 terbukti dan dapat diterima.

Interpretasi hasil tersebut mendeskripsikan motivasi kerja melalui indikator yang dibreakdown menjadi 12 item sub indikator yang menunjukkan motivasi kerja yang semakin membaik mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dan sebaliknya, jika motivasi kerja menurun (tidak membaik), maka akan menurunkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

Hasil penilaian rata-rata motivasi kerja menunjukkan skor 267 dimana nilai tersebut menunjukkan rata-rata penilaian motivasi kerja berada dalam kategori “Baik”. Hal ini mencerminkan bahwa pemberian motivasi oleh perusahaan dan kemampuan pegawai memunculkan motivasi dirinya secara keseluruhan telah berjalan baik menurut opini responden (pegawai) melalui kuesioner.

Hal ini didukung oleh beberapa item yang menghasilkan skor yang mendukung skor rata-rata motivasi kerja menjadi baik, seperti; pegawai rela mengorbankan kepentingan pribadi untuk kepentingan perusahaan (X1.12), pegawai merasakan pekerjaan yang dilakukannya sudah menjadi hiburan (X1.2), dan pegawai mau mengeluarkan segala kemampuannya untuk menghasilkan kerja terbaiknya (X1.10). Ketiga item tersebut menghasilkan skor tertinggi dari 12 item yang dinilai dengan kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa masih terdapat banyak motivasi kerja positif yang direspon dan dilakukan pegawai dalam menghasilkan kualitas kinerjanya.

Walaupun praktik motivasi kerja cenderung baik, namun pada sisi lain, ditemukan beberapa hal yang mengganggu pencapaian kinerja pegawai walaupun tidak signifikan, namun sangat berpotensi menghasilkan kinerja buruk bila terjadi pembiaran. Hal ini tercermin dari skor terendah dari beberapa item pernyataan

kuesioner, seperti: Pegawai tidak menyukai pekerjaan yang sangat menyibukkan yang membuatnya tidak senang (X1.3), pegawai masih suka menunda-nunda pekerjaan (X1.8), dan pegawai yang menghasilkan kerja terbaik belum mendapatkan reward (penghargaan) dari manajemen perusahaan (X1.6).

Hasil penilaian rata-rata lingkungan kerja menunjukkan skor 253 dimana nilai tersebut menunjukkan rata-rata penilaian lingkungan kerja berada dalam kategori "Baik". Hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang tercipta di Dinas Perhubungan sudah baik, namun lingkungan yang baik tersebut tidak memberi pengaruh yang signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai menurut opini responden (pegawai) melalui kuesioner.

Beberapa item yang menghasilkan skor yang mendukung skor rata-rata lingkungan kerja menjadi baik, seperti; pegawai terbebas dari PHK dalam jangka panjang (X2.4), tidak ada peralatan kerja yang tidak sesuai perkembangan zaman

kondisi penerangan di ruang kerja (X2.2),

Ketiga item tersebut menghasilkan skor

tertinggi dari 12 item yang dinilai dengan

kategori baik, yang menunjukkan bahwa

masih terdapat banyak hal positif di

lingkungan kerja Dinas Perhubungan Kota

Medan yang dirasakan oleh responden

(pegawai). Walaupun secara rata-rata

lingkungan kerja cenderung baik, namun

pada sisi lain, ditemukan beberapa hal di

lingkungan kerja yang berpotensi

mengganggu pencapaian kinerja pegawai

walaupun tidak signifikan, namun sangat

berpotensi menghasilkan kinerja buruk bila

terjadi pembiaran. Hal ini tercermin dari

skor terendah dari beberapa item

pernyataan kuesioner, seperti: pegawai

merasa khawatir atas jaminan hidup pribadi

pegawai dan keluarga (X2.3), hubungan

kekeluargaan antar pegawai masih belum

terbangun dengan harmonis (X2.7), dan

pegawai belum mampu beradaptasi

dengan baik atas kebijakan dan peraturan

kerja yang sering berubah (X2.8).

tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk

mengetahui dan menganalisis pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

dimana hasil yang diperoleh lingkungan

kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian

yang dilakukan Adha et al (2017) yang

menyimpulkan bahwa lingkungan kerja

tidak berpengaruh terhadap kinerja

pegawai.

3) Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap

Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik

yang telah dilakukan, menghasilkan

informasi bahwa budaya kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

Hal ini dijelaskan melalui analisis regresi

linier berganda dan hasil uji parsial (uji t)

yang menunjukkan hasil korelasi positif

sebesar 0,601 dengan signifikansi $0,001 <$

$0,05$ dan t -hitung $4,395 >$ t -tabel $1,668$.

Berdasarkan hasil yang demikian, maka disimpulkan bahwa hipotesis H3 terbukti dan dapat diterima.

Hasil penilaian rata-rata budaya kerja menunjukkan skor 285 dimana nilai tersebut menunjukkan rata-rata penilaian budaya kerja berada dalam kategori “Baik”. Hal ini mencerminkan bahwa budaya kerja yang terbangun di dalam perusahaan secara keseluruhan telah tercipta dan terbangun dengan baik menurut opini responden (pegawai) melalui kuesioner. Hal ini didukung oleh beberapa item yang menghasilkan skor yang mendukung skor rata-rata budaya kerja menjadi baik, seperti; setiap pegawai aktif menjalankan fungsinya dalam setiap kerjasama tim (X310), setiap pegawai peduli pada sisi kemanusiaan dalam setiap menjalankan koordinasi dalam bekerja (X3.9), dan setiap pegawai senang dilibatkan dalam sebuah kerjasama tim (X3.11). Ketiga item tersebut menghasilkan skor tertinggi dari 12 item yang dinilai dengan kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa masih terdapat banyak

budaya kerja positif yang direspon dan dilakukan pegawai dalam menghasilkan kualitas kerjanya.

Walaupun budaya kerja cenderung baik, namun pada sisi lain, ditemukan beberapa hal yang mengganggu pencapaian kinerja pegawai walaupun tidak signifikan, namun sangat berpotensi menghasilkan kinerja buruk bila terjadi pembiaran. Hal ini tercermin dari skor terendah dari beberapa item pernyataan kuesioner, seperti: pegawai belum mampu menyelesaikan sendiri resiko kerja yang dihadapinya (X3.2), sebahagian pegawai belum memahami dengan baik esensi manfaat dari kerja yang dilakukannya (X3.5), dan sebahagian pegawai belum memperhatikan serius hal-hal detail dalam bekerja (X3.3).

Hasil penelitian ini telah menjawab tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dimana hasil yang diperoleh budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khundori (2024), penelitian Hakim (2019) dan penelitian Adha et al (2017) yang menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, memberikan informasi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan. Hal ini ditegaskan melalui hasil uji simultan (uji-F) menunjukkan nilai $F_{hitung} 43,094 > F_{tabel} 2,513$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang demikian, maka disimpulkan bahwa hipotesis H4 terbukti dan dapat diterima.

telah mendeskripsikan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja yang berkembang di Dinas Perhubungan Kota Medan dapat diterima pegawai dengan baik. Dampak dari kondisi ini sangat berpotensi mendorong peningkatan kinerja pegawai. Disadari atau tidak motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara langsung maupun tidak langsung mampu memberi dampak/pengaruh bagi pencapaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan selama motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja dipelihara dengan baik dan konsisten. Namun jika motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terabaikan, maka akan memberi dampak pada penurunan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan.

Hasil uji Determinasi terhadap ketiga variabel bebas (motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja) menghasilkan koefisien determinasi 0,665 atau 66,5%. Motivasi kerja, lingkungan

dan kontribusi yang “Kuat” (tabel 3.6) terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel bebas tersebut mampu mempengaruhi dan berkontribusi secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 66,5% dari 100% faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan. Sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti; kepemimpinan, gaji, pelatihan, loyalitas dan sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kekuatan kontribusi 66,5% sebagai indikasi dan sinyal bagi manajemen Dinas Perhubungan Kota Medan untuk terus berupaya semaksimal mungkin meningkatkan dan menjaga kualitas motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja di perusahaan ini. Jika manajemen Dinas Perhubungan Kota Medan berkomitmen kuat untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, maka motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja merupakan jawaban untuk mencapai hal tersebut.

tujuan dari penelitian ini sesungguhnya, yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Kasmir (2020) bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja merupakan elemen yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian ini sekaligus mendukung hasil penelitian Widiyanto et al (2021), Hakim (2019), dan penelitian Adha et al (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. PENUTUP

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian dan pembahasan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan dengan nilai korelasi 0,304 dan signifikansi $0,045 < 0,05$ serta t-hitung $2,042 > t\text{-tabel } 1,668$.
- b. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan dengan nilai korelasi 0,014 dan signifikansi $0,899 > 0,05$ serta t-hitung $0,127 < t\text{-tabel } 1,668$.
- c. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan dengan nilai korelasi 0,601 dan signifikansi $0,001 < 0,05$ serta t-hitung $4,395 > t\text{-tabel } 1,668$. Budaya kerja paling kuat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dibanding kedua variabel lainnya.
- d. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ dan F-hitung $43,094 > F\text{-tabel } 2,513$.

Dalam upaya meningkatkan pencapaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan yang lebih optimal, maka ada baiknya dilakukan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Berdasarkan nilai validitas terendah pada variabel kinerja untuk indikator kualitas kerja sebesar 0,427 (Y3), disarankan bagi manajemen Dinas Perhubungan Kota Medan agar meningkatkan kualitas kerja dengan mendorong setiap pegawai agar komitmen dan mau membangun kerjasama antar pegawai, terutama kesediaan membantu pegawai lain yang kesulitan dalam pekerjaannya. Pada sisi lain pegawai terus didorong untuk mau dan berani membuka diri terhadap pengawasan kerja yang dilakukan atasan atau pihak controller (pengawas) atas hasil pekerjaannya serta mau dan

berani keluar dari zona nyaman (comfort zone) dengan menerima tantangan kerja yang diberikan manajemen, sehingga kualitas pegawai secara personal dapat diketahui secara utuh.

b. Berdasarkan nilai validitas terendah pada variabel motivasi kerja untuk indikator orientasi pada hasil sebesar 0,522 (X1.6), disarankan bagi manajemen Dinas Perhubungan Kota Medan agar peduli pada pegawai dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, untuk menghindari pegawai demotivasi, mendorong pegawai mau bekerja overload, serta menghindari pegawai untuk menunda setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

c. Berdasarkan nilai validitas terendah pada variabel lingkungan kerja untuk indikator peraturan kerja sebesar 0,506 (X2.8), disarankan kepada setiap pegawai agar memiliki kemampuan

beradaptasi dengan perubahan aturan dan kebijakan yang terjadi di lingkungan kerja. Pada sisi lain manajemen Dinas Perhubungan Kota Medan perlu bersikap adil dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada setiap karyawan, mendorong kerjasama setiap pegawai khususnya dalam sharing knowledge pekerjaan, sehingga terjadi pemerataan knowledge, serta mendorong pegawai untuk bisa menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

d. Berdasarkan nilai validitas terendah pada variabel budaya kerja untuk indikator perhatian pada hal kecil yang bernilai sebesar 0,530 (X3.3), disarankan bagi setiap pegawai sejak dini untuk membudayakan (membiasakan) diri untuk peduli pada hal-hal kecil (detail) dalam bekerja, karena hal-hal kecil yang diabaikan berpotensi menimbulkan risiko fatal pada tujuan perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N., Qomariah, N., & Hafidzi, A.H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Jember*.1-13
- Dinata, W., Rahayu, S., & Kholik, K. (2024). Analisis Tingkat Penghasilan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 13(3). 369-383
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Firman, A. (2024). Efek Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4). 425-435.
- Fuadi, A., & Wahyuni, D.U. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Odifa Jelajah Dunia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(5). 1-20
- Hakim, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2). 191-201.
- Handoko, T.H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir, K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Khundori, Z. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Witel Yogyakarta.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Torang, S. (2018). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widianto, W., Hersona, S., Nadaek, B., & Suyaman, D.J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2). 143-149.
- Widjanarko, B. (2019). *Perilaku Organisasi Konsep dan Perubahan Dalam Organisasi*. Lamongan: Pustaka Wacana.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA: Journal of Business & Entrepreneurship*. 2(1). 45-54. DOI: 10.24853/baskara.2.44-54.