

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
DIKANTOR PUSAT STATISTIK
KOTA LUBUK LINGGAU**



SKRIPSI

Oleh :

**CANDI PERMATA
NIM : 2101010093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KERJA PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DIKANTOR
BADAN PUSAT STATISTIK KOTA LUBUK LINGGAU**

Oleh :

**CANDI PERMATA
NIM : 2101010093**

Lubuklinggau, Januari 2025

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Dr. Hartati Ratna Juita, S.Pd., M.Pd

Irma Idayati, SE., M.Si

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

(Dr. Dheo Rimbano, SE, M.Si)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI



Pada hari Sabtu tanggal  2025 Telah dilaksanakan sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuk Linggau.

Nama : CANDI PERMATA
NIM : 2101010093
Ketua Program Studi : Surajiyo., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi di kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau

Komisi Penguji

1. Ketua : **Dr. Hartati Ratna Juita, S.Pd., M.Pd** ()
2. Sekretaris : **Irma Idayati, SE., M.Si** ()
3. Anggota : **Dr. Herman Paleni, S.HI.,SE., M.Si** ()

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Universitas Bina Insan

Surajiyo., M.M

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



MOTTO:

- *KEBERHASILAN BUKAN MILIK ORANG PINTAR, TAPI
KEBERHASILAN ADALAH MILIK MERAKA YANG
SENANTIASA BERUSAHA.
(BJ Habibie)*

PERSEMBAHAN

Ku Ucapkan terima kasih kepada:

- ❖ *Terima kasih teramat dalam kepada kedua orang tua saya, Bapak Maspiren dan Ibu Suryani terima kasih atas kesabaran serta doa-doa nya kepada saya,terimakasih telah menjadi penyemangat saya dan yang selalu mecurahkan kasih sayang ,perhatian ,motivasi ,nasihat, serta dukungan baik secara moral maupun finansial sehingga saya mampu menyelesaikan studi ini sampai sarjana*
- ❖ *Untuk saudara-saudaraku (Sutrama, Lia Armelia, Deca Liranti,Devi Susanti, dan Tomel) terimakasih atas dukungan serta motivasi yang telah diberikan kepada saya dan selalu membantu saya dalam hal apapun*
- ❖ *Terima kasih juga untuk dosen pembimbing saya, Ibu Dr. Hartati Ratna Juita S.Pd.,M,Pd dan Ibu Irma Idayati SE.,M.Si yang selama pembuatan skripsi ini banyak memberi arahan dan dukungan yang tulus pada saya*
- ❖ *Untuk teman-teman seperjuangan saya terima kasih telah mensupport dan membantu selama meyusun skripsi ini.*
- ❖ *Almamater Tercinta*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini
Nama Mahasiswa : Candi P
NIM : 2101010093
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

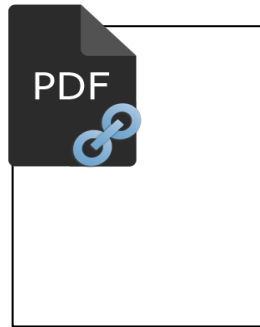
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada pun bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Januari 2025

**Candi Pemata
Nim: 2101010093**

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Candi Permata
Tempat/Tanggal lahir : Pauh, 22 April 2003
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Desa Pauh Kecamatan Rawas Ilir Kabupaten
Musi Rawas Utara, Sumatera Selatan

Pendidikan

- SD : SD Negeri 1 Desa Pauh
- SMP/MTs : Mts Al-Ikhlâs Desa Pauh
- SMA/MA/SMK : SMA Yadika Kota Lubuk Linggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK



Masalah dalam penelitian ini adalah dapat permasalahan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi di kantor badan pusat statistik kota Lubuk Linggau. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor badan pusat statistik kota Lubuk Linggau. Jenis penelitian kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 30 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan SmartPLS, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRA



The problem in this research is ... are problems regarding the influence of organizational culture and work environment on employee performance with motivation as a moderating variable at the Lubuk Linggau city statistics center office. The aim of the research is to determine the influence of organizational culture on employee performance at the central statistical agency office of Lubuk Linggau city. This type of quantitative research, sampling uses a saturated sample of 30 people. Data collection uses a questionnaire, data analysis used is validity testing, reliability testing and hypothesis testing. Data processing uses SmartPLS, the research results show that the work environment influences employee performance, organizational culture does not influence employee performance.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance, Motivasi.*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal, Untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan. Sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha sebaik-baiknya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini baik tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna dan mungkin terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak sengaja. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun tentunya sangat diharapkan dari berbagai pihak.

Untuk selanjutnya penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan proposal skripsi ini, yaitu:

1. Bapak/Ibuku yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuannya dalam penulisan Skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo, M.M. selaku Rektor Universitas Bina Insan.
3. Bapak Dr. Muhamad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.
4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd., M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan
5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Surajiyo, MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7. Ibu Dr. Hartati Ratna Juita, S.Pd., M.Pd selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Skripsi ini.
8. Ibu Irma Idayati, SE., M.Pd selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Skripsi ini.
9. Bapak/Ibu selaku Penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Skripsi ini.
10. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuk Linggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis
11. Ibu Ir. Chairanita Kurniarita. Selaku Kepala Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau yang telah mendukung dan membantu dalam penulisan skripsi ini
12. Ibu Elvira Nurilla, SST. Selaku Kepala Subbagian Umum Badan Pusat statistik Kota Lubuk Linggau mendukung dan membantu dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Januari 2025

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI



Halaman Judul.....	I
Halaman Pengesahan Proposal.....	ii
Halaman Persetujuan Komisi Penguji.....	iii
Halaman Motto dan Persembahan	Iv
Halaman Pernyataan.....	V
Halaman Riwayat Hidup.....	Vi
Abstrak Bahasa Indonesia.....	Vii
Abstrak Bahasa Inggris.....	viii
Kata Pengantar.....	Ix
Daftar Isi.....	Xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	Xv
Daftar Lampiran.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Rumusan Masalah.....	7
1.4. Batasan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Kajian Literatur	10
2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	18
2.3. Kerangka Berpikir	20
2.4. Hipotesis Penelitian	21
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1. Desain Penelitian.....	22

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel.....	22
3.3. Populasi dan Sampel	25
3.4. Sumber Data	26
3.5. Metode Pengumpulan Data dan	26
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	29
3.7. Metode Analisis Data	33
3.8. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.2. Hasil Penelitian.....	62
4.3. Pembahasan.....	73
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	39
LAMPIRAN	42

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel	23
--	----

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.2. Instrumen Penelitian	28
Tabel 3.3. Penjelasan Skor.....	28
Tabel 3.4. Ringkasan Rule Of Thumb Evaluasi Pengukuran	32
Tabel 3.5. Waktu Penelitian	37
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	41
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
Tabel 4.5. Frekuensi Jawaban Responden.....	42
Tabel 4.6. Frekuensi Jawaban Responden.....	43
Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban Responden.....	43
Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban Responden.....	44
Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban Responden.....	44
Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban Responden.....	45
Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban Responden.....	45
Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban Responden	46
Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban Responden.....	46
Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban Responden.....	47
Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban Responden.....	47
Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban Responden.....	48
Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban Responden.....	48
Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban Responden.....	49
Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban Responden.....	49
Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban Responden.....	50
Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban Responden.....	50
Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban Responden.....	51
Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban Responden.....	51
Tabel 4.24. Frekuensi Jawaban Responden.....	52
Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban Responden.....	52
Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban Responden.....	53
Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban Responden.....	53

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban Responden.....	54
Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban Responden.....	54
Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban Responden.....	55
Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban Responden.....	55
Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban Responden.....	56
Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban Responden.....	56
Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban Responden.....	57
Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban Responden.....	57
Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban Responden.....	58
Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban Responden.....	58
Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban Responden.....	59
Tabel 4.39. Frekuensi Jawaban Responden.....	59
Tabel 4.40. Frekuensi Jawaban Responden.....	60
Tabel 4.41. Frekuensi Jawaban Responden.....	60
Tabel 4.42. Frekuensi Jawaban Responden.....	61
Tabel 4.43. Frekuensi Jawaban Responden.....	61
Tabel 4.44. Frekuensi Jawaban Responden.....	62
Tabel 4.45. Outer Loading.....	65
Tabel 4.46. Nilai Cros Loading Setelah Modifikasi.....	66
Tabel 4.47. Korelasi Antar Konstruk.....	67
Tabel 4.48. Nilai Composite Reliability.....	67
Tabel 4.49. Nilai Cronbach Alpha.....	68
Tabel 4.50. Nilai R^2 (R-Squares)	69
Tabel 4.51. Output Bootstrapping.....	70
Tabel 4.52. Uji Hipotesis.....	72

DAFTAR GAMBAR

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	20
Gambar 3.1. Desain Penelitian.....	22
Gambar 4.1. Uji Validitas Konstruk untuk model pengukuran pertama.....	63
Gambar 4.2. Uji Validitas Konstruk untuk model pengukuran kedua.....	64
Gambar 4.3. Output Bootstrapping.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 1	Data Tabulasi.....	83
Lampiran 2	Data Pegawai BPS.....	88
Lampiran 3	Surat Permohonan Izin Penelitian.....	90
Lampiran 4	Surat Balasan Izin Penelitian.....	91
Lampiran 5	Foto Wawancara.....	92
Lampiran 6	Formulir Pengajuan Judul.....	93
Lampiran 7	Lembar Bimbingan.....	94



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



DAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja pegawai. Teknologi yang secanggih apa pun yang digunakan dalam suatu organisasi tidak akan bisa efektif jika tidak ada peran manusia yang mengoperasikan dan memanfaatkannya. Dengan kata lain, tanpa keterlibatan SDM, teknologi dan proses di dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik atau mencapai hasil yang diharapkan.

Sumber daya manusia memiliki peran strategis yang sangat penting dalam keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Tanpa kehadiran dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, faktor-faktor produksi lainnya tidak dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Oktavia & Fernos, 2023)

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini bertujuan untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi, dengan menyelesaikan tugas-tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan mematuhi peraturan serta hukum yang berlaku. Kinerja tidak hanya dilihat sebagai hasil akhir dari serangkaian proses kerja, tetapi juga mencakup keseluruhan proses yang dijalani seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan (Ibrahim, 2021).

Meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi bukanlah tugas yang mudah. Kinerja pegawai merupakan indikator penting yang mengukur sejauh mana kontribusi individu terhadap organisasi. Pengukuran ini mencakup

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berbagai aspek, seperti kualitas hasil kerja (output), kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tingkat kehadiran di tempat kerja, serta kemampuan pegawai dalam berkolaborasi dengan rekan kerjanya. Optimalisasi kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang komprehensif, baik dari sisi pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung (Aryawibawa et al., 2024).

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai unit sosial yang tidak terlihat, yang memiliki peran krusial dalam memotivasi individu untuk berkontribusi terhadap aktivitas perusahaan. Secara tidak sadar, setiap anggota organisasi belajar dan menginternalisasi tradisi serta nilai-nilai yang berlaku di dalam perusahaan. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya memengaruhi perilaku karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai fondasi untuk membangun identitas dan kohesi di dalam lingkungan kerja. Penerapan budaya yang kuat dan positif sangat penting, karena dapat mendorong peningkatan kinerja, kolaborasi, dan keberhasilan jangka panjang organisasi. Organisasi yang mampu mengelola dan memelihara budaya yang konstruktif akan lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan di lingkungan bisnis (Helmut Martahi Saoloan Tambunan, 2022).

Idealnya, setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berfungsi sebagai kerangka perilaku bagi seluruh pegawai, budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi. Kebiasaan ini secara moral telah disepakati oleh para pegawai sebagai suatu aturan tidak tertulis yang harus ditaati dalam menjalankan tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kebiasaan yang telah mengakar kuat di dalam suatu organisasi dan berfungsi untuk meningkatkan efektivitas dalam mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak hanya menjadi pedoman perilaku karyawan, tetapi juga berkontribusi secara signifikan dalam pencapaian hasil yang optimal bagi perusahaan (Jayen et al., 2023).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang secara bersama diyakini dan dipegang oleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai pedoman perilaku serta cara berinteraksi individu di dalam organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga berperan sebagai faktor penting yang mempengaruhi cara kerja, pengambilan keputusan, dan pencapaian tujuan organisasi. Budaya yang kuat dan positif mampu menciptakan rasa kebersamaan dan komitmen di antara pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja serta efektivitas organisasi dalam jangka panjang (Ismawati & Rialmi, 2022).

Lingkungan kerja merupakan aktivitas sehari-hari, yang mencakup tidak hanya aspek fisik, tetapi juga interaksi sosial di antara rekan kerja. Hubungan yang terjalin antara bawahan dan atasan, serta antar rekan sejawat, sangat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kualitas hubungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Lingkungan yang mendukung dan harmonis dapat meningkatkan rasa keterhubungan, mendorong kolaborasi, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, perhatian terhadap pengembangan hubungan yang positif dalam lingkungan kerja harus menjadi prioritas bagi setiap organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal (Nelly & Erdiansyah, 2022).

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti minimnya fleksibilitas, kebisingan yang mengganggu, serta rendahnya kualitas hubungan interpersonal antara pimpinan dan pegawai, dapat berkontribusi pada penurunan kinerja. Kondisi ini juga berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang memungkinkan pegawai untuk beraktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keselarasan lingkungan kerja tidak hanya terlihat dari kenyamanan sesaat, tetapi juga dari dampak jangka panjangnya. Lingkungan kerja yang buruk dapat memperlambat penyelesaian tugas, serta menghambat terciptanya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sistem kerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, agar kinerja dan motivasi pegawai tetap terjaga. Dengan demikian, tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Maryadi & Gusti, 2019).

Lingkungan kerja adalah faktor penting yang mencakup hubungan yang baik dan harmonis antara sesama pegawai, baik antar rekan kerja maupun antara pegawai dengan atasan. Hubungan yang harmonis ini berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja serta hasil kerja pegawai. Selain aspek sosial, lingkungan kerja juga mencakup keseluruhan alat, perkakas, dan bahan yang ada di sekitar pegawai, yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memberikan rasa nyaman, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Irwan, 2023).

Motivasi kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Secara fundamental, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk berkontribusi secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, terdapat hubungan yang erat antara keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuan pribadi anggota organisasi. Ketika individu merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, organisasi yang mampu memfasilitasi motivasi kerja yang efektif akan lebih mungkin untuk mencapai tujuan strategisnya. Lebih jauh, tercapainya tujuan organisasi sering kali sejalan dengan pencapaian tujuan pribadi anggota. Dengan kata lain, ketika organisasi berhasil mencapai visinya, anggota juga merasakan kepuasan dan pencapaian pribadi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menciptakan budaya kerja yang mendukung motivasi, seperti memberikan penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang kolaboratif. Secara keseluruhan, pemahaman mengenai motivasi kerja sebagai daya dorong dan landasan bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, sehingga mampu mengoptimalkan kontribusi setiap individu demi keberhasilan bersama (Prasada et al., 2022).

Motivasi memiliki peran penting dalam menciptakan budaya organisasi yang harmonis bagi pegawai. Dengan memberikan perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, motivasi mampu mendorong pegawai untuk berpikir positif tentang diri mereka dan juga organisasi tempat mereka bekerja. Dengan adanya motivasi yang kuat, organisasi dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh para pegawainya, sehingga mampu bersaing secara efektif dalam lingkungan yang kompetitif. Pada akhirnya, motivasi juga berfungsi sebagai pendorong utama bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara optimal (Herianto, 2021).

Motivasi merupakan faktor pendorong yang mendorong individu untuk bertindak atau menjalankan suatu kegiatan. Oleh karena itu, motivasi sering kali dipahami sebagai pemicu perilaku dalam diri seseorang. Dalam konteks dunia kerja, setiap tenaga kerja memerlukan motivasi agar mereka dapat termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Motivasi yang kuat membantu pegawai untuk lebih fokus, produktif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (Dethan et al., 2023).

Berdasarkan wawancara, fenomena yang terjadi di kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau mengalami beberapa permasalahan yang berhubungan dengan budaya organisasi masih kurangnya penghargaan terhadap pegawai, informasi tidak mengalir dengan baik antara atasan dan pegawai yang mengakibatkan kinerja menurun.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Selanjutnya, berhubungan dengan lingkungan kerja di kantor badan pusat statistik kota Lubuk Linggau, ruang kerja yang belum sempurna dan belum teratur dapat menyebabk stress dan mengurangi efisiensi.

Kinerja pegawai yang berada di kantor badan pusat statistik kota Lubuk Linggau, adalah pegawai merasa belum termotivasi karena tidak ada sistem penghargaan yang jelas untuk pencapaian kinerja pegawai, masih kurangnya komunikasi antar sesama pegawai, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang belum optimal di kantor badan pusat statistik kota Lubuk Linggau.

Pegawai merasa belum terlibat dalam keputusan dan proses kerja, sehingga menurunkan semangat dan motivasi, dan masih kurangnya motivasi antar sesama pegawai untuk saling berkerja sama dalam menyelesaikan tugas di badan pusat statistik kota Lubuk Linggau.

Berdasarkan permasalahan yang telah diurai diatas, Peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau”**

1.2. Identifikasi Masalah

1.2.1. Budaya Organisasi

- a. Informasi belum mengalir dengan baik antara atasan dan pegawai, menyebabkan kurangnya transparansi di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.
- b. Masih kurangnya penghargaan sehingga pegawai merasa usaha dan kontribusi mereka tidak dihargai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.2.2. Lingkungan Kerja

- a. Ruang kerja yang belum sempurna dan masih belum teratur dapat menyebabkan stres yang mengurangi efisiensi di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.
- b. Peralatan dan fasilitas kantor yang belum sempurna dapat mengurangi kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.

1.2.3. Motivasi

- a. Pegawai merasa belum terlibat dalam keputusan dan proses kerja, sehingga menurunkan semangat dan motivasi di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.
- b. Masih kurangnya motivasi antar pegawai untuk saling berkerja sama dalam menyelesaikan tugas di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.

1.2.4. Kinerja Pegawai

- a. Pegawai merasa belum termotivasi karena tidak ada sistem penghargaan yang jelas untuk pencapaian kinerja di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.
- b. Kurangnya komunikasi antar sesama pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.
- c. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas masih kurang optimal di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.

1.3. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau?
- c. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimoderasi motivasi di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau?

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimoderasi motivasi di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.



1.4. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada dan sesuai dengan yang direncanakan, maka peneliti hanya membatasi masalah mengenai, Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.

1.5. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.
- c. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimoderasi motivasi di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.
- d. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimoderasi motivasi di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, ialah dapat dilihat dari segi teori, praktis, kebijakan perusahaan dan sosial sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat dari Segi Teori

Berdasarkan teori, penelitian ini dapat memperkuat teori-teori yang telah ada, sekaligus memberikan kontribusi berupa sudut pandang baru yang kritis terhadap teori-teori sebelumnya mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Dengan adanya temuan-temuan baru, penelitian ini dapat memperluas pemahaman teoritis yang ada atau,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebaliknya, mengidentifikasi kelemahan dan keterbatasan dari teori-teori yang sudah mapan.



1.6.2. Manfaat dari Segi Pr

Berdasarkan segi praktis, diharapkan organisasi dapat melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap elemen-elemen budaya yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja pegawai. Selain itu, organisasi juga dapat memperkuat aspek budaya yang mampu mendukung motivasi serta semangat kerja karyawan. Melalui evaluasi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, di mana pegawai termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan.



2.1. Literatur

2.1.1 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.(Kasmir, 2020).

Bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Prabu mangkunegara, 2009)

Kinerja pegawai merujuk pada kemampuan kerja yang dicapai dan diharapkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, baik secara individu maupun kelompok. Kinerja pegawai berfungsi sebagai alat bagi instansi untuk mengukur kemampuan pegawai yang ada di dalamnya, yang kemudian dapat dikaitkan dengan visi organisasi atau perusahaan. Selain itu, kinerja pegawai juga dapat digunakan untuk mengevaluasi dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang diterapkan(Wahyuningsih & Kirono, 2024)

Kesimpulan yang berikan dari penjelasan diatas adalah bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, yang dicapai melalui perilaku pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kinerja juga menunjukkan tingkat kemampuan seorang pegawai dalam memenuhi harapan organisasi terkait dengan tugas yang telah diberikan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut(Prabu mangkunegara, 2009)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1) **Faktor Kemampuan (Ability)**

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge + skill).

Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) **Faktor Motivasi (Motivation)**

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

c. **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut (Fitriani et al., 2022) indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Kuantitas dan Kualitas
- 2) Tepat waktu
- 3) Kehadiran
- 4) Kompetensi

2.1.2 Budaya Organisasi

a. **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi adalah apa yang pegawai rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Budaya sebagai suatu pola teladan dari penerimaan dasar ketika ditemukan, atau yang dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai upaya belajar untuk mengatasi masalah dari adaptasi eksternal dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

integrasi internal yang telah bekerja cukup lancar untuk menjadi pertimbangan yang sah. Oleh karena itu, untuk mengajarkan ke anggota baru sebagai cara yang baik untuk merasa, berpikir, dan merasakan dalam hubungan dengan masalah (Syaiful, 2018).

Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan social yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat berkerja ia berusaha mempelajari apa yang di larang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat berkerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi (Edy Sutrisno, 2020).

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sistem nilai, keyakinan, dan praktik yang dikembangkan oleh suatu kelompok untuk menangani masalah-masalah eksternal maupun internal. Pelaksanaan sistem ini dilakukan secara konsisten dan diteruskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi. Tujuannya adalah agar anggota baru dapat memahami, berpikir, dan merasakan hal-hal yang berkaitan dengan tantangan atau persoalan yang dihadapi organisasi tersebut dengan cara yang sesuai dengan kebiasaan dan norma yang telah dibentuk. Proses pewarisan ini menjadikan budaya organisasi sebagai pedoman kolektif dalam menyelesaikan masalah dan beradaptasi terhadap perubahan (Suaiba et al., 2021).

Kesimpulan yang saya berikan dari penjelasan diatas adalah bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan praktik yang dirasakan oleh seorang pegawai dan bisa membentuk pola perilaku bersama dalam organisasi. Budaya ini bersifat sebagai kekuatan social yang tidak tampak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

namun kuat, yang bisa mempengaruhi cara pegawai berfikir, berperilaku, dan berinteraksi dalam lingkungan kerja.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individu. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan system social (Edy Sutrisno, 2020).

c. Manfaat Budaya Organisasi

- 1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam system dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
- 2) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
- 3) Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu
- 4) Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.(Edy Sutrisno, 2020)

d. Indikator budaya organisasi

Menurut (Schein, n.d.) indicator budaya organisasi adalah :

- 1) Artefak
Artefak adalah berupa elemen yang bisa dilihat, didengar, dan dirasakan oleh orang luar maupun anggota organisasi.
- 2) Nilai-nilai yang dianut

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nilai-nilai yang dianut adalah nilai yang secara eksplisit dinyatakan oleh organisasi dan sering kali diintegrasikan ke dalam visi-misi, strategi, atau kebijakan organisasi.

3) Asumsi Dasar

Asumsi dasar adalah elemen yang paling mendalam dari budaya organisasi dan seringkali tidak disadari oleh anggota organisasi. Asumsi-asumsi ini berkembang seiring waktu dan menjadi bagian tak terpisahkan dari cara berpikir dan bertindak di organisasi.

2.1.3 Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu aspek berharga dalam membentuk kinerja pegawai yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan kerja. (Suryani, 2023).

Lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja atau pegawai yang memiliki potensi untuk memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal. Hal ini terjadi ketika lingkungan tersebut dilengkapi dengan fasilitas yang memadai untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan (Ibrahim, n.d.).

Lingkungan kerja mengacu pada faktor-faktor eksternal, baik fisik maupun non-fisik, dalam suatu organisasi yang memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja ini berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi agar pegawai dapat bekerja secara optimal. Pernyataan ini menekankan pentingnya perhatian terhadap lingkungan kerja sebagai elemen penting yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Efendi et al., 2023)

Kesimpulan dari penelitian di atas adalah bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek eksternal baik fisik maupun non fisik, yang ada di sekitar pegawai dan dapat mendukung atau juga dapat menghambat produktivitas pegawai dalam bekerja.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja (Efendi et al., 2023).

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang bentuknya fisik di area kerja sehingga berpengaruh terhadap karyawan secara langsung maupun tidak serta terdiri dari dua jenis, yaitu:

- a) Lingkungan kerja langsung yang berkaitan dengan karyawan, yaitu kursi, meja, pusat kerja dan lain sebagainya.
- b) Lingkungan umum atau perantara bisa juga mempengaruhi keadaan pada manusia, yaitu temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, suara bising, aroma yang kurang enak dan lain sebagainya.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek hubungan sosial di tempat kerja, yang meliputi interaksi antara rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta suasana atau iklim kerja yang tercipta di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja non fisik memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman kerja karyawan, seperti rasa nyaman, motivasi, dan kepuasan kerja. Suasana yang positif dan hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan, sementara konflik atau ketidaknyamanan dapat menghambat kinerja dan menurunkan semangat kerja.

c. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Yohanes B Windo Thalibana, 2022).

- 1) Faktor individu
- 2) Faktor Kepemimpinan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3) Faktor Tim, Sistem

d. Indikator Lingkungan

Menurut (Sabilila & W 022) indicator lingkungan kerja adalah :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Hubungan rekan kerja
- 3) Kerjasama Pegawai



2.1.4. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi adalah sebuah proses psikologis yang muncul akibat adanya keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian diarahkan dan didorong untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga berperan sebagai insentif dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi merupakan salah satu elemen penting untuk pengembangan, pengarahan, dan peningkatan efektivitas kerja individu. Dengan memotivasi karyawan, organisasi dapat mendorong peningkatan produktivitas serta mencapai target yang telah ditetapkan (Gunawan, 2020).

Motivasi merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, karena memainkan peran penting dalam menjaga kelangsungan pekerjaan dan memastikan stabilitas organisasi. Dengan motivasi yang tepat, organisasi dapat memberikan bimbingan dan arahan yang jelas, menyediakan sumber daya yang diperlukan, serta menawarkan imbalan yang memadai. Hal ini bertujuan untuk menginspirasi dan menarik individu agar bekerja sesuai dengan harapan dan kebutuhan organisasi. Motivasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan bersama (Wahyuningsih & Kirono, 2024)

Motivasi dapat dipahami sebagai suatu kekuatan potensial yang terdapat di dalam diri seseorang, yang mendorongnya untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini dapat tumbuh secara internal atau dibangkitkan melalui pengaruh eksternal, seperti dorongan dari lingkungan, pengakuan sosial, atau insentif. Faktor pendorong motivasi ini sering kali berkaitan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 dengan imbalan, baik yang bersifat moneter (seperti gaji atau bonus) maupun non-moneter (seperti apresiasi, peluang pengembangan diri, atau peningkatan status sosial). Biasanya, motivasi ini dapat memengaruhi kinerja seseorang, yang bisa bersifat positif apabila motivasi itu kuat dan relevan, atau sebaliknya, menjadi negatif apabila motivasi rendah atau tidak sesuai dengan tujuan (Melati et al., 2022).

Kesimpulan dari penjelasan di atas adalah bahwa motivasi adalah proses psikologi yang timbul akibat suatu keinginan yang belum tercapai dan berfungsi sebagai kekuatan potensial dalam diri seseorang. Motivasi juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena dapat mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja.

b. Faktor yang mampu mempengaruhi motivasi

Menurut (Fitriani et al., 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi :

1) Internal

- a) Kehendak untuk hidup
- b) Kehendak untuk bisa mempunyai
- c) Kehendak mendapat penghargaan
- d) Kehendak untuk diakui
- e) Kehendak berkuasa

2) Eksternal

- a) Situasi lingkungan kerja
- b) Pembayaran yang sesuai
- c) Pengawasan yang baik
- d) Terdapat jaminan pekerjaan
- e) Status mampu tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

c. Indikator motivasi (Sugiyono & Rahajeng, 2022)

- 1) Eksistensi (*existence*), adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan, tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Hubungan (*relatedness*), adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow.
- 3) Pertumbuhan (*growth*) adalah kebutuhan untuk yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan pewujudan diri dari Maslow.

2.2. Penelitian yang Relevan

a. Anja Dwi Aryawibawa 2024, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini menerapkan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyumas. Teknik sampling dengan sampling jenuh (*sensus*) sampel yang digunakan berjumlah 103 pegawai atau seluruh sampel dengan instrumen pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan pengukuran skala likert 5 poin. Olah data memakai pengujian asumsi klasik, hipotesis, dan analisis regresi linear berganda dengan alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel budaya organisasi dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Aisyah Ismawati 2022, dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta pada masa Pandemi Covid-19”. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah Pegawai Direktorat Tanaman Pangan Jakarta sebanyak 58 orang. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis inferensial yaitu dengan *outer model*, uji validitas, reliabilitas, dan *R Square*. Selain itu penelitian ini menggunakan juga pengujian hipotesis yang terdiri dari Uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan hasil dari analisis yang sudah dilakukan, maka dapat dilihat hasil dari uji hipotesis menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan memperoleh nilai original sebesar 0,376 atau 37,6%. Selain itu, berdasarkan hasil uji statistik yang perhitungannya dilakukan menggunakan SmartPLS 3.0.

c. Andi Irwan 2023, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Samsat kabupaten Maros”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, analisis korelasi dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bank. Dengan demikian variabel budaya organisasi searah dengan kinerja pegawai dimana saat budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

d. Isyana Emita 2021, dengan judul “*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT POS (PERSERO) POST OFFICE BEKASI 17000*”. The t-test was processed through SPSS Version 24 Software, where if the significance value of $t \leq 0.05$ then there is a significant positive effect between the independent variables on the dependent variable. In the table above, it can be seen that the significance value of the organizational culture variable (X1) is 0.000, which is less than 0.05. So it can be concluded that the organizational culture variable (X1) has a significant positive effect on the permanent employee performance variable of PT POS (Persero) Bekasi City 17000. While the significance value of the work environment variable (X2) is 0.212, which is greater than 0.05.

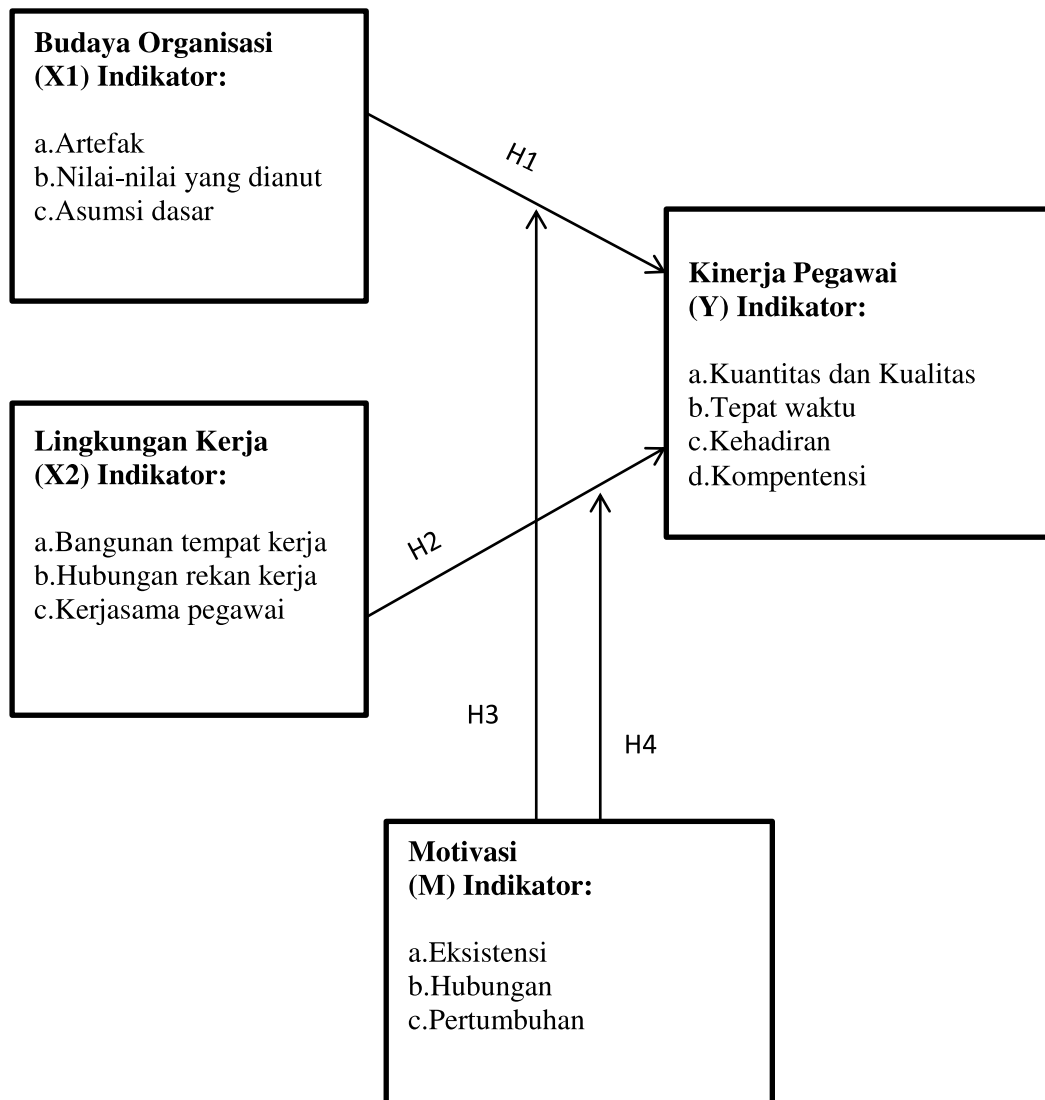
e. Fina Juliati 2021, dengan judul “*The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance*”. Provisions applicable for F-value greater than F-table ($53.874 > 2,80$), it can be stated that the multiple correlation is significant. Thus the null hypothesis (H0) that states there is no effect between organizational culture, work ethos and discipline influence on employees performance is rejected, while the alternative hypothesis (Ha) is accepted.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3. Kerangka Berpikir

Dengan adanya kerangka berpikir yang jelas, peneliti lebih mudah untuk menghindari penyimpangan hasil yang mungkin timbul selama proses penelitian berlangsung.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Pada gambar diatas kerangka berpikir terdiri dari 4 variabel yaitu yaitu dua variabel bebas (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) dan satu variabel terikat (Kinerja Pegawai) dan satu variabel penghubung (Moderasi).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada gambar 2.1 dapat dijelaskan bahwa Budaya Organisasi (X1) dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Budaya Organisasi (X1) dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dimoderasi Motivasi (M) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dimoderasi Motivasi (M).

2.4. Hipotesis

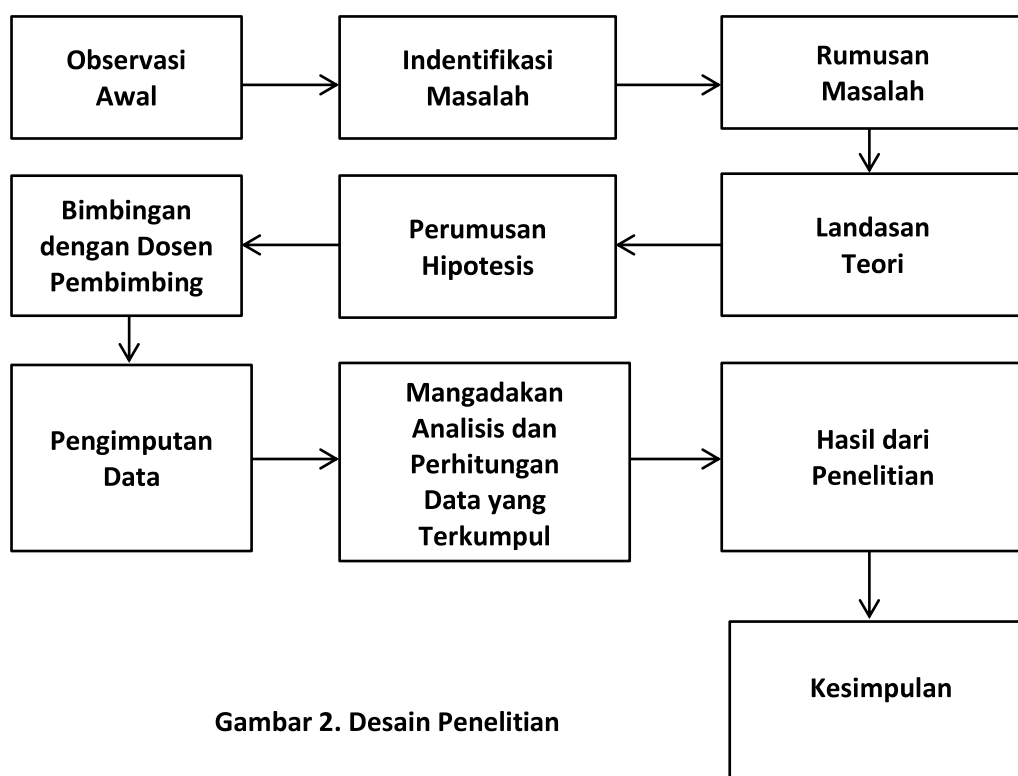
Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1** : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.
- H2** : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.
- H3** : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimoderasi motivasi di Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.
- H4** : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimoderasi motivasi di Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.



3.1. Desain Penelitian

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



Gambar 2. Desain Penelitian

3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

a. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 jenis, diantaranya variabel independen dan variabel dependen. Variabel penelitian yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dipelajari sehingga diperoleh informasi, kemudian ditarik kesimpulannya(Sugiyono, 2009).

1) Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi dan (M).

2) Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

b. Definisi Variabel Penelitian

Tabel 3.1 Definisi Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Budaya Organisasi (XI)	Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sistem nilai, keyakinan, dan praktik yang dikembangkan oleh suatu kelompok untuk menangani masalah-masalah eksternal maupun internal. Pelaksanaan sistem ini dilakukan secara konsisten dan diteruskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi.	1.Artefak 2.Nilai-nilai yang dianut 3.Asumsi dasar	Skala Likert
2.	Lingkungan	Lingkungan kerja	1.Bangunan	Skala Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kerja (X2)	merujuk pada segala tempat kerja sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan rekan kerja atau yang memiliki potensi untuk pegawai memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam melaksanakan tugas- tugas pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal.	2. Hubungan rekan kerja 3. Kerjasama
-------------------	---	--

3. (Y)	Kinerja pegawai merujuk pada kemampuan kerja yang dicapai dan diharapkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, baik secara individu maupun kelompok. Kinerja pegawai berfungsi sebagai alat bagi instansi untuk mengukur kemampuan pegawai yang ada di dalamnya	1. Kuantitas dan Kualitas 2. Tepat waktu 3. Kehadiran 4. Kompetensi
---------------	--	--

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.	Motivasi (M)	Motivasi merupakan faktor yang penting dalam keberlangsungan organisasi. Peran motivasi memainkan peran penting dalam menjaga kelangsungan pekerjaan dan memastikan stabilitas organisasi. Dengan motivasi yang tepat, organisasi dapat memberikan bimbingan dan arahan yang jelas, menyediakan sumber daya yang diperlukan, serta menawarkan imbalan yang memadai.	1. Eksistensi 2. Hubungan 3. Pertumbuhan Skala Likert
----	---------------------	---	--

3.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau yang berjumlah 31 pegawai, ASN 24 pegawai termasuk Kepala Kantor, 1 PPPK (P3K), dan 6 NON ASN (Honorar).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan sebagai orang, artinya sampel ini menggunakan sampel jenuh atau menggunakan dari populasi yang ada.

3.4. Sumber Data

Dilihat dari sumber datanya pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder:

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

3.5. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

a. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu metode pengumpulan data yang diperlukan untuk menjawab suatu rumusan masalah, dapat dipertanggung jawabkan perlu ditentukan metode yang dianggap lebih tepat menjelaskan masalah, adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut.

1) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam lainnya. Observasi dilakukan untuk memahami dan melihat fenomena, perilaku, atau situasi tertentu secara mendalam (Sugiyono, 2019)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Kuisoner (Angket)

Kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.. Kuisoner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, internet(Sugiyono, 2019a). Mengenai Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi di Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau.

3) Dokumentasi

Dokumentasi yaitu sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber sumber informasi khusus karangan/tulisan, wasiat, buku, dan sebagainya dengan masalah penelitian. Teknik pengumpulan ini digunakan untuk bisa memperkuat teori dan data yang didapat dari hasil wawancara dan kuisoner(Sugiyono, 2019).

4) Wawancara, yaitu kegiatan untuk memperoleh data atas keterangan responden yang bertujuan untuk penelitian secara langsung dengan cara tanya jawab dengan betatap muka antara pewawancara dengan response(Sugiyono, 2019).

b. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

Adapun variabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut (Sugiyono, 2019)

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian				
Variabel	Keterangan	Indikator	Jumlah Soal	
X1	Budaya Org	1. Alterfak	3	
		2. Nila-nilai yang dianut	3	
		3. Asumsi dasar	3	
X2	Lingkungan Kerja	1. Bangun tempat kerja	3	
		2. Hubungan rekan kerja	3	
		3. Kerjasama Pegawai	3	
M	Motivasi	1. Eksistensi	3	
		2. Hubungan	3	
		3. Pertumbuhan	3	
Y	Kinerja Pegawai	1. Kuantitas dan Kualitas	3	
		2. Tepat waktu	3	
		3. Kehadiran	3	
		4. Kompentensi	3	
Jumlah			39	

Untuk memperoleh hasil yang ingin dicapai, maka jawaban instrumen diberi skor. Adapun penjelasan skor jawaban dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.3 Penjelasan Skor

No	Alternatif Jawaban	Skor
.	Sangat Setuju (SS)	5
.	Setuju (S)	4
.	Kurang Setuju (KS)	3
.	Tidak Setuju (TS)	2
.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.6. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen digunakan untuk menunjukkan derajat korelasi positif antara suatu indikator/ukuran dari konstruk yang sama dengan indikator/ukuran alternatif. Indikator konstruk reflektif diperlakukan sebagai pendekatan alternatif untuk mengukur konstruk yang sama. Untuk menilai validitas konvergen, dapat digunakan pemuatan eksternal, *average variance extracted* (AVE) dari setiap indikator.

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus > 0.5 . Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Chin 1998) dalam (Imam Ghazali & Hengky Latan, 2015). Berikut rumus untuk menghitung AVE :

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

Keterangan :

λ_i = factor loading

F = factor variance

θ_{ii} = error variance

Protected by PDF Anti-Copy Free

2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji *discriminant validity* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus 0.70. Cara lain membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk model. *Discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Fornell dan Larcker 1981) dalam (Imam Ghazali & Hengky Latan, 2015) Berikut ini formula untuk menghitung AVE:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

Keterangan :

λ_i = *factor loading*

F = *factor variance*

θ_{ii} = *error variance*

Cross loading merupakan pendekatan yang pertama kali digunakan dalam menilai validitas diskriminan indikator-indikator. Secara spesifik, loading sebuah indikator pada konstruk yang diukur seharusnya lebih besar daripada loading terhadap konstruk (disebut sebagai *cross-loadings*). Cara terbaik untuk menilai dan melaporkan *cross-loadings* adalah dengan sebuah tabel dengan baris untuk indikator-indikator dan kolom untuk konstruk/variabel laten. Dalam hal ini jika nilai *cross loading* diatas 0,70 maka dikategorikan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat akurasi, konsistensi, dan ketepatan yang tinggi dalam mengukur konstruk yang diteliti. Uji reliabilitas ini penting karena akan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran instrumen dapat dipercaya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 untuk mengukur konstruk yang sama secara konsisten pada kondisi yang berbeda.

Dalam model dengan PDF or reflektif, reliabilitas konstruk dapat diukur melalui dua nama sama (Imam Ghozali & Hengky Latan, 2015):

1. Cronbach's Alpha: Cronbach's Alpha mengukur reliabilitas internal dari instrumen, yaitu seberapa konsisten indikator-indikator di dalam konstruk tersebut. Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai >0,7 dianggap memadai untuk menunjukkan reliabilitas yang baik. Cara Menghitung Cronbach' Alpha :

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq p'} \text{cor}(x_{pq}, x_{pq'})}{P_q + \sum_{p \neq p'} \text{cor}(x_{pq}, x_{pq'})} \times \frac{P_q}{P_q - 1}$$

Dimana :

P_q : jumlah indikator atau manifest variabel

q : adalah blok indikator

2. Composite Reliability (CR) atau yang sering disebut sebagai *Dillon-Goldstein's rho*: Composite Reliability dianggap lebih akurat daripada Cronbach's Alpha dalam mengukur konsistensi konstruk, terutama untuk model PLS. CR juga berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai >0,7 menunjukkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Berikut untuk mengukur *Composite Reliability* :

$$CR = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2 + \sum_{i=1}^n \delta_i}$$

Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Model Pengukuran :

Tabel Evaluasi Model Pengukuran		Rule of Thumb	
Validitas dan Reliabilitas	Parameter		
Validitas Convergent	<i>Loading Factor</i>	>0.70	untuk <i>Confirmatory Research</i>
		>0.60	untuk <i>Exploratory Research</i>
	<i>Average Variance Extranced (AVE)</i>	>0.50	untuk <i>Confirmatory</i> maupun <i>Exploratory Research</i>
	<i>Communalilty</i>	>0.50	untuk <i>Confirmatory</i> maupun <i>Exploratory Research</i>
Validitas Discriminant	<i>Cross Loading</i>	>0.70 untuk setiap variabel	
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar Konstruk Laten	Akar AVE > antar Laten	Kuadrat Korelasi konstruk
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	>0.70	untuk <i>Confirmatory Research</i>
		>0.60	masih dapat diterima untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	<i>Exploratory</i>	
	<i>Research</i>	
	<i>Composite Reliability</i>	>0.70 untuk
	<i>Confirmatory</i>	
	<i>Research</i>	0.60–0.70 masih
		dapat diterima
		untuk <i>Exploratory</i>
		<i>Research</i>

(Sumber : (Imam Ghozali & Hengky Latan, 2015))

3.7. Metode Analisis Data

a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi outer model pada model pengukuran memang bertujuan untuk memastikan bahwa konstruk yang dibentuk oleh indikator-indikatornya valid dan reliabel. Untuk model dengan indikator refleksif, evaluasi dilakukan melalui (Imam Ghozali & Hengky Latan, 2015):

- 1) *Convergent Validity*: Ini mengukur sejauh mana indikator-indikator yang mengukur satu konstruk tertentu saling berkorelasi. Validitas konvergen dinilai menggunakan *loading factor* pada masing-masing indikator (nilai ideal >0,7) dan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai ideal >0,5.
- 2) *Discriminant Validity*: *Discriminant validity* menilai apakah indikator pada satu konstruk memiliki hubungan yang lebih kuat dengan konstruk itu sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Hal ini dapat dievaluasi dengan *Fornell-Larcker Criterion*, yaitu dengan membandingkan akar kuadrat AVE dari setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk, serta *Cross-Loading*.
- 3) *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha*: Keduanya digunakan untuk mengukur reliabilitas indikator yang membentuk satu konstruk. CR umumnya dianggap lebih baik dibanding Cronbach's

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Alpha karena CR tidak sensitif terhadap jumlah indikator. Nilai yang diinginkan untuk keandalan adalah $>0,7$ agar dianggap reliabel.

Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa setiap indikator pada model reflektif tersebut konsisten dalam mengukur konstruk laten yang dimaksud, sekaligus memiliki tingkat kevalidan dan keandalan yang tinggi.

b. Uji Deskriptif

Uji deskriptif dalam penelitian bertujuan untuk memahami dan menggambarkan karakteristik data yang telah dikumpulkan. Uji ini mencakup analisis data secara menyeluruh untuk memberikan gambaran mengenai distribusi, tendensi sentral (mean, median, dan modus), serta penyebaran data standar deviasi, variansi, atau range (Imam Ghazali, 2014).

c. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam evaluasi model struktural (*Inner Model*) menggunakan Partial Least Squares (PLS), langkah-langkah evaluasi meliputi (Imam Ghazali & Hengky Latan, 2015) :

- 1) **Koefisien Jalur (*Path Coefficient*):** Koefisien jalur menunjukkan kekuatan dan arah pengaruh antara variabel laten. Besaran koefisien ini menunjukkan seberapa kuat suatu variabel laten mempengaruhi variabel laten lainnya.
- 2) **Nilai *R-Square*:** *R-Square* pada variabel laten endogen digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi model. Nilai *R-Square* menunjukkan seberapa besar variasi variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen yang memengaruhinya. Semakin tinggi nilai *R-Square*, semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel endogen. Interpretasi nilai *R-Square* pada PLS mirip dengan yang digunakan dalam regresi OLS:
 - 0,75 atau lebih = kuat
 - 0,50 hingga 0,74 = moderat
 - 0,25 hingga 0,49 = lemah

Protected by PDF Anti-Copy Free

- 3) **(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)** **Pengujian Signifikansi (Bootstrapping)**: Pengujian signifikansi dilakukan menggunakan teknik bootstrapping untuk menghasilkan nilai *t-statistic* dan *p-value*. Nilai ini menunjukkan apakah hubungan antara variabel laten signifikan atau tidak. Umumnya, hubungan dianggap signifikan jika $t\text{-statistic} > 1,96$ (pada tingkat signifikansi 5%).

Evaluasi model struktural ini penting untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel laten di dalam model kuat, signifikan, dan dapat diandalkan.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam analisis data merupakan tahap penting yang digunakan untuk mengevaluasi asumsi atau dugaan yang diajukan dalam suatu penelitian. Tujuan utama dari pengujian hipotesis adalah untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan inti penelitian, yaitu apakah terdapat hubungan atau perbedaan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data yang dikumpulkan (Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, MPd., 2016).

Tahapan pengujian hipotesis umumnya mencakup:

- 1) **Merumuskan Hipotesis**: Menyusun hipotesis nol (H_0) sebagai asumsi awal yang menyatakan tidak adanya hubungan atau perbedaan, dan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya hubungan atau perbedaan.
- 2) **Menentukan Tingkat Signifikansi**: Menetapkan batas probabilitas, biasanya pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), untuk menentukan kemungkinan terjadinya kesalahan jika hipotesis nol ditolak.
- 3) **Menghitung Statistik Uji**: Berdasarkan jenis data dan asumsi yang digunakan, perhitungan statistik uji (seperti *t-test*, *ANOVA*, atau regresi) dilakukan untuk membandingkan nilai empiris dengan nilai kritis.
- 4) **Menentukan Keputusan**: Hasil perhitungan statistik dibandingkan dengan nilai kritis atau dihitung *p-value*-nya. Jika nilai uji melebihi nilai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kritis (atau *p-value* lebih kecil dari α), hipotesis nol ditolak, yang berarti ada bukti cukup untuk mendukung adanya hubungan atau perbedaan signifikan.

Pengujian ini menjadi dasar empiris bagi peneliti untuk mengonfirmasi atau menolak asumsi penelitian, sehingga memungkinkan pengambilan kesimpulan yang lebih valid dan mendukung interpretasi hasil penelitian.

e. Uji Moderasi

Pengujian moderasi dapat dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS), yang merupakan salah satu pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian. Pendekatan ini sering digunakan dalam penelitian sosial dan bisnis karena fleksibilitasnya terhadap distribusi data dan kemampuan untuk digunakan pada sampel kecil (Baron & Kenny, 1986).

1. **Mengukur Hubungan Langsung:** Memastikan bahwa ada hubungan signifikan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).
2. **Memasukan Variabel Moderator:** Menambahkan variabel moderator ke dalam model untuk mengevaluasi apakah Z memengaruhi hubungan antara X dan Y.
3. **Menguji Interaksi:** Memasukkan interaksi antara X dan Z ($X*Z$) untuk memeriksa apakah efeknya signifikan. Jika koefisien interaksi signifikan, maka variabel Z dianggap sebagai moderator.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Lubuk Linggau, yang beralamat Jl. Perumahan 1, Lubuk Tanjung Lubuk Linggau Barat 1 Kota Lubuk Linggau Provinsi Sumatera Selatan 31613.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan, dari bulan september 2024 hingga bulan februari 2025.

Tabel 3.5 Waktu dan Tempat Penelitian

No	Uraian	Waktu Pelaksanaan/Bulan, Tahun 2024/2025					
		Ags 2024	Sep 2024	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025
1	Persiapan Dan Pengajuan Judul						
2	Pembuatan Proposal						
3	Pengajuan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengajuan BAB I, BAB II, BAB III						
6	Pengumpulan Data						
7	Pengelolaan Data						
8	Pengajuan BAB IV-V						
9	Perbaikan						
10	Ujian Skripsi						

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah singkat lembaga

Kegiatan statistik di Indonesia sudah dilaksanakan sejak masa Pemerintahan Hindia Belanda oleh . suatu lembaga yang didirikan oleh Direktur Pertanian, Kerajinan, dan Perdagangan (*Directeur Van Landbouw Nijverheid en Handel*) di Bogor. Pada Februari 1920. Lembaga tersebut bertugas mengolah dan mempublikasikan data statistic. Pada 24 September 1924, kegiatan statistik pindah ke Jakarta dengan nama *Centraal Kantoor Voor De Statistiek* (CKS) dan melaksanakan Sensus Penduduk pertama di Indonesia pada tahun 1930. Pada masa Pemerintahan Jepang di Indonesia pada tahun 1942-1945, CKS berubah nama menjadi Shomubu Chosasitsu Gunseikanbu dengan kegiatan memenuhi kebutuhan perang/militer.

Setelah Kemerdekaan Republik Indonesia (RI) diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945, lembaga tersebut dinasionalisasikan dengan nama Kantor Penyelidikan Perangkaan Umum Republik Indonesia (KAPPURI) dan dipimpin oleh Mr. Abdul Karim Pringgodigdo. Setelah adanya Surat Edaran Kementerian Kemakmuran tanggal 12 Juni 1950 Nomor 219/S.C., lembaga KAPPURI dan CKS dilebur menjadi Kantor Pusat Statistik (KPS) dibawah tanggung jawab Menteri Kemakmuran.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perekonomian Nomor P/44, KPS bertanggung jawab kepada Menteri Perekonomian. Selanjutnya, melalui SK Menteri Perekonomian tanggal 24 Desember 1953 Nomor IB.099/M kegiatan KPS dibagi dalam dua bagian yaitu Afdeling A (Bagian Riset) dan Afdeling B (Bagian penyelenggaraan dan Tata Usaha). Berdasarkan Keppres X nomor 172 tanggal 1 Juni 1957, KPS berubah menjadi Biro Pusat Statistik dan bertanggung jawab langsung kepada Perdana Menteri.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sesuai dengan UU No.6/1960 tentang Sensus, BPS menyelenggarakan Sensus Penduduk serentak di seluruh Indonesia tahun 1961. Sensus Penduduk tersebut merupakan Sensus Penduduk pertama setelah Indonesia merdeka. Sensus Penduduk di tingkat provinsi dilaksanakan oleh Kantor Gubernur, dan di tingkat Kabupaten/Kotamadya dilaksanakan oleh kantor Bupati/Walikota, sedangkan pada tingkat Kecamatan dibentuk bagian yang melaksanakan Sensus Penduduk. Selanjutnya Penyelenggara Sensus di Kantor Gubernur dan Kantor Bupati/Walikota ditetapkan menjadi Kantor Sensus dan Statistik Daerah berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet Nomor Aa/C/9 Tahun 1965.

Pada tanggal 19 Mei 1997 ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, dimana Biro Pusat Statistik diubah namanya menjadi “Badan Pusat Statistik”. Pada Keputusan Presiden No.86 Tahun 1998 tentang Badan Pusat Statistik, menetapkan bahwa perwakilan BPS di daerah merupakan Instansi Vertikal dengan nama BPS Provinsi, BPS Kabupaten, dan BPS Kotamadya. Serta pada tanggal 26 Mei 1999, ditetapkan PP Nomor 51 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik di Indonesia.

Daftar nama Kepala BPS Republik Indonesia:

- a. **Abdul Karim Priggodigdo**. Masa Jabatan: 1945-1946
- b. **Sarbini Somawinata**. Masa Jabatan: 1956-1966
- c. **M. Abdul Majid**. Masa Jabatan: 1966-1982
- d. **Azwar Rasid**. Masa Jabatan: 1982-1994
- e. **Sugito Suwito**. Masa Jabatan: 1994-2000
- f. **Sudarti Soerbakti**. Masa Jabatan: 2000-2004
- g. **Choiril Maksun**. Masa Jabatan: 2004-2006
- h. **Rusman Heriawan**. Masa Jabatan: 2006-2011
- i. **Suryamin**. Masa Jabatan: 2012-2016
- j. **Suhariyanto**. Masa Jabatan: 2016-2021
- k. **Margo Yuwono**. Masa Jabatan: 2021-2023
- l. **Amalia Adininggar Widyasanti** (Plt. Kepala BPS)

Protected by PDF Anti-Copy Free

4.1.2. Identifikasi Responden (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan mendeskripsikan Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Badan Pusat Statistic Kota Lubuk Linggau.

a. Analisis deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan untuk mendeskripsikan Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau dengan jumlah responden 30 Pegawai.

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	30	100%
Kuesioner yang kembali	30	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasilkan pada table di atas dapat dijelaskan bahwa dari 30 kuesioner yang disebar, terdapat 30 kuesioner yang dikembalikan. Berarti semua kuesioner sesuai dengan sampel pada penelitian dan sudah cukup untuk melakukan penelitian.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran secara deskriptif mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	15	50%
Perempuan	15	50%
Total	30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau sebesar 50% dan responden perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 50%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Gambaran secara deskriptif berdasarkan umur responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
18-30 Tahun	13	43,3%
31-45 Tahun	13	43,3%
>45 Tahun	4	13,3%
Total	30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Berdasarkan hasil data diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan umur 18-30 tahun sebanyak 13 orang (43,3%), umur 31-45 tahun 13 orang (43,3%), dan >45 tahun ada 4 orang (13,3%).

3) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Gambaran secara deskriptif berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	3	10%
D3	3	10%
S1	17	56,7%
S2	3	10%
Lainnya	4	13,3%
Total	30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Berdasarkan hasil olah data di table 4.3 dapat dijelaskan bahwa responden dengan Pendidikan SMA ada 3 orang (10%), D3 ada 3 (10%), S1 17 orang (56,7%), S2 3 orang (10%), dan Lainnya 4 (13,3%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4) Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Gambaran secara deskriptif berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<7 Tahun	10	33,3%
8-15 Tahun	16	53,3%
16-25 Tahun	4	13,3%
Total	100	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Berdasarkan hasil olah data di tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa responden dengan Lama kerja <7 Tahun 10 orang (33,3%), 8-15 Tahun 16 orang (53,3%), dan 16-25 Tahun 4 orang (13,3%).

4.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Budaya Organisasi(X1)

Berdasarkan pernyataan yang di berikan mengenai Budaya Organisasi (X1), maka dapat di rekapitulasi dan tabel ditabulasikan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.5 Ritual atau tradisi organisasi, seperti acara penghargaan atau perayaan, memperkuat hubungan antar pegawai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	1	4.%
4	Setuju (S)	11	36.%
5	Sangat Setuju (SS)	18	60%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 18 responden(60%), Jawaban Setuju 11 responden (36%), Jawaban Kurang Setuju 1 responden (4%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.6 Cerita keberhasilan tim atau individu di organisasi memberikan semangat untuk mencapai target kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4	Setuju (S)	11	37%
5	Sangat Setuju (SS)	19	63%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 19 responden (63%), Jawaban Setuju 11 responden (37%), Jawaban Kurang Setuju 0 responden (0%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.7 Merasa bahwa desain kantor perlu disesuaikan dengan kebutuhan kerja yang terus berkembang

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	2	7%
4	Setuju (S)	10	33%
5	Sangat Setuju (SS)	18	60%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 18 responden (60%), Jawaban Setuju 10 responden (33%), Jawaban Kurang Setuju 2 responden (7%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.8 Nilai kerja yang sehat diterapkan dengan tidak membebani pegawai secara berlebihan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase%
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4	Setuju (S)	17	57%
5	Sangat Setuju (SS)	13	43.%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 13 responden(43%), Jawaban Setuju 17 responden (57%), Jawaban Kurang Setuju 0 responden (0%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.9 Merasa aman untuk berbagi ide atau pendapat tanpa takut dihakimi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase%
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	1	3.%
4	Setuju (S)	15	50%
5	Sangat Setuju (SS)	14	46.%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 14 responden(46%), Jawaban Setuju 15 responden (50%), Jawaban Kurang Setuju 1 responden (7%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.10 Pengambilan keputusan di organisasi ini dilakukan sangat cepat dan tepat

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	3	10%
4	Setuju (S)	14	46.6%
5	Sangat Setuju (SS)	13	43.3%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 13 responden (44%), Jawaban Setuju 14 responden (46%), Jawaban Kurang Setuju 3 responden (10%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.11 Merasa bahwa dalam pengambilan keputusan di organisasi ini, semua pihak yang berkepentingan dipertimbangkan secara adil

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	3	10%
4	Setuju (S)	15	50%
5	Sangat Setuju (SS)	12	40%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 12 responden (40%), Jawaban Setuju 15 responden (50%), Jawaban Kurang Setuju 3 responden (10%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.12 Penghargaan dan pengakuan seharusnya diberikan berdasarkan kontribusi yang nyata

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	1	3%
4	Setuju (S)	13	44%
5	Sangat Setuju (SS)	16	53%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 16 responden (53%), Jawaban Setuju 13 responden (44%), Jawaban Kurang Setuju 1 responden (3%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.13 Kolaborasi antar individu lebih penting dari pada kerja secara individu

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	1	3%
4	Setuju (S)	13	44%
5	Sangat Setuju (SS)	16	53%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 16 responden (53%), Jawaban Setuju 13 responden (44%), Jawaban Kurang Setuju 1 responden (3%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Lingkungan Kerja

Berdasarkan pernyataan yang di berikan mengenai Lingkungan Kerja (X2), maka dapat di re dan tabel ditabulasikan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.14 Bangunan tempat kerja sudah memenuhi standar kenyamanan pegawai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase%
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4	Setuju (S)	10	30%
5	Sangat Setuju (SS)	20	70.%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data denga menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 20 responden(70%), Jawaban Setuju 10 responden (30%), Jawaban Kurang Setuju 0 responden (0%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.15 Lingkungan sekitar bangunan tempat kerja tenang dan bebas dari gangguan luar

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase%
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4	Setuju (S)	12	40%
5	Sangat Setuju (SS)	18	60%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data denga menggunakan SPSS tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 18 responden(60%), Jawaban Setuju 12 responden (40%), Jawaban Kurang Setuju 0 responden (0%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.16 Bangunan tempat kerja memiliki fasilitas kebersihan yang baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4	Setuju (S)	8	27%
5	Sangat Setuju (SS)	22	73%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 22 responden(73%), Jawaban Setuju 8 responden (27%), Jawaban Kurang Setuju 0 responden (0%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.17 Hubungan antar rekan kerja mendukung suasana kerja yang positif

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	2	6%
4	Setuju (S)	17	56%
5	Sangat Setuju (SS)	11	38%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 11 responden(38%), Jawaban Setuju 17 responden (56%), Jawaban Kurang Setuju 2 responden (6%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.18 Merasa aman untuk berbagai ide dan pendapat dengan rekan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4	Setuju (S)	12	40%
5	Sangat Setuju (SS)	18	60%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 18 responden (60%), Jawaban Setuju 12 responden (40%), Jawaban Kurang Setuju 0 responden (0%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.19 Komunikasi dengan rekan kerja berlangsung secara terbuka dan efektif

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4	Setuju (S)	12	40%
5	Sangat Setuju (SS)	18	60%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 18 responden (60%), Jawaban Setuju 12 responden (40%), Jawaban Kurang Setuju 0 responden (0%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.20 Kerjasama antar pegawai meningkatkan semangat kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4	Setuju (S)	18	60%
5	Sangat Setuju (SS)	12	40%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 12 responden (40%), Jawaban Setuju 18 responden (60%), Jawaban Kurang Setuju 0 responden (0%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.21 Pegawai di lingkungan kerja selalu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	2	6%
4	Setuju (S)	14	47%
5	Sangat Setuju (SS)	14	47%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 14 responden (47%), Jawaban Setuju 14 responden (47%), Jawaban Kurang Setuju 2 responden (6%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.22 Setiap pegawai berusaha menjaga hubungan baik untuk mendukung kerjasama tim

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	2	6%
4	Setuju (S)	18	60%
5	Sangat Setuju (SS)	10	34%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 10 responden (34%), Jawaban Setuju 18 responden (60%), Jawaban Kurang Setuju 2 responden (6%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.23 Lingkungan Kerja 9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4	Setuju (S)	17	57%
5	Sangat Setuju (SS)	13	43%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 13 responden (43%), Jawaban Setuju 17 responden (57%), Jawaban Kurang Setuju 0 responden (0%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Kinerja Pegawai

Berdasarkan pernyataan yang di berikan mengenai Kinerja Pegawai (Y), maka dapat di rekam dan tabel ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:



Tabel 4.24 Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase%
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	1	3%
4	Setuju (S)	16	54%
5	Sangat Setuju (SS)	13	43%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 13 responden (43%), Jawaban Setuju 16 responden (54%), Jawaban Kurang Setuju 1 responden (3%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.25 Hasil kerja sering mendapatkan apresiasi dari atasan atau rekan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase%
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	2	7%
4	Setuju (S)	16	53%
5	Sangat Setuju (SS)	12	40%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 12 responden(40%), Jawaban Setuju 16 responden (53%), Jawaban Kurang Setuju 2 responden (7%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.26 Selalu teliti dalam melakukan setiap tugas yang di berikan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase%
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	1	3%
4	Setuju (S)	15	50%
5	Sangat Setuju (SS)	14	47%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data denga menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 14 responden(47%), Jawaban Setuju 15 responden (50%), Jawaban Kurang Setuju 1 responden (3%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.27 Rekan kerja selalu datang tepat waktu dan siap bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase%
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	2	6%
4	Setuju (S)	15	50%
5	Sangat Setuju (SS)	13	44%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data denga menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 13 responden(44%), Jawaban Setuju 15 responden (50%), Jawaban Kurang Setuju 2 responden (6%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.28 Merasa bahwa keterlambatan dalam pekerjaan dapat memengaruhi hasil kerja secara keseluruhan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	3	10%
3	Kurang Setuju (KS)	4	13%
4	Setuju (S)	14	47%
5	Sangat Setuju (SS)	9	30%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 9 responden(30%), Jawaban Setuju 14 responden (47%), Jawaban Kurang Setuju 4 responden (13%), Jawaban Tidak Setuju 3 responden (10%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.29 Ketepatan waktu sangat penting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	1	3%
4	Setuju (S)	15	50%
5	Sangat Setuju (SS)	14	47%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 14 responden(47%), Jawaban Setuju 15 responden (50%), Jawaban Kurang Setuju 1 responden (3%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.30 Selalu memberi pemberitahuan sebelumnya jika tidak dapat hadir di tempat kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4	Setuju (S)	13	43%
5	Sangat Setuju (SS)	17	57%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 17 responden (57%), Jawaban Setuju 13 responden (43%), Jawaban Kurang Setuju 0 responden (0%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.31 Kehadiran yang baik dan konsisten mendukung hubungan kerja yang lebih baik antar rekan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	1	3%
4	Setuju (S)	14	47%
5	Sangat Setuju (SS)	15	50%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 15 responden (50%), Jawaban Setuju 14 responden (47%), Jawaban Kurang Setuju 1 responden (3%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.32 Kehadiran di tempat kerja mempengaruhi reputasi saya di mata atasan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4	Setuju (S)	14	47%
5	Sangat Setuju (SS)	16	53%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.32 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 16 responden (53%), Jawaban Setuju 14 responden (47%), Jawaban Kurang Setuju 0 responden (0%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.33 Mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah kecil tanpa harus menunggu arahan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	1	3%
4	Setuju (S)	14	47%
5	Sangat Setuju (SS)	15	50%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 15 responden (50%), Jawaban Setuju 14 responden (47%), Jawaban Kurang Setuju 1 responden (1%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.34 Menerima kritik atau saran untuk meningkatkan kinerja dengan sikap terbuka

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	3	10%
4	Setuju (S)	11	37%
5	Sangat Setuju (SS)	16	53.%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.34 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 16 responden(53%), Jawaban Setuju 11 responden (37%), Jawaban Kurang Setuju 3 responden (10%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.35 Selalu menjaga kejujuran dan tanggung jawab dalam pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	1	3%
4	Setuju (S)	16	53%
5	Sangat Setuju (SS)	13	44%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.35 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 13 responden(44%), Jawaban Setuju 16 responden (53%), Jawaban Kurang Setuju 1 responden (3%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d. Motivasi

Berdasarkan pernyataan yang di berikan mengenai Motivasi (M), maka dapat di rekapitulasi dan di bulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.36 Merasa lebih bersemangat jika kerja keras diakui oleh atasan atau rekan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	1	3%
4	Setuju (S)	18	60%
5	Sangat Setuju (SS)	11	37%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.36 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 11 responden (37%), Jawaban Setuju 18 responden (60%), Jawaban Kurang Setuju 1 responden (3%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.37 Mendapatkan penghargaan atas pencapaian meningkatkan semangat untuk bekerja lebih baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4	Setuju (S)	16	53%
5	Sangat Setuju (SS)	14	47%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.37 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 14 responden (47%), Jawaban Setuju 16 responden (53%), Jawaban Kurang Setuju 0 responden (0%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.38 Merasa motivasi menurun jika kontribusi tidak diperhatikan oleh orang lain

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	1	3%
4	Setuju (S)	11	37%
5	Sangat Setuju (SS)	18	60%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.38 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 18 responden (60%), Jawaban Setuju 11 responden (37%), Jawaban Kurang Setuju 1 responden (3%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.39 Hubungan antar rekan kerja mendukung suasana kerja yang positif

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4	Setuju (S)	12	40%
5	Sangat Setuju (SS)	18	60%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.39 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 18 responden (60%), Jawaban Setuju 12 responden (40%), Jawaban Kurang Setuju 0 responden (0%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.40 Kerja sama yang baik dengan rekan kerja membantu mencapai hasil yang baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	1	3%
4	Setuju (S)	9	30%
5	Sangat Setuju (SS)	20	67%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.40 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 20 responden (67%), Jawaban Setuju 9 responden (30%), Jawaban Kurang Setuju 1 responden (3%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.41 Lebih bersemangat jika atasan memberikan arahan yang jelas

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	1	3%
3	Kurang Setuju (KS)	2	7%
4	Setuju (S)	11	37%
5	Sangat Setuju (SS)	16	53%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.41 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 16 responden (53%), Jawaban Setuju 11 responden (37%), Jawaban Kurang Setuju 2 responden (7%), Jawaban Tidak Setuju 1 responden (3%), jawaban Sangat Tidak Setuju responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.42 Tantangan dalam pekerjaan mendorong untuk terus berkembang

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	1	3%
4	Setuju (S)	16	53%
5	Sangat Setuju (SS)	13	44%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.42 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 13 responden (44%), Jawaban Setuju 16 responden (53%), Jawaban Kurang Setuju 1 responden (3%), Jawaban Tidak Setuju 0 responden (0%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.43 Belajar hal-hal baru membuat lebih semangat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	2	6%
3	Kurang Setuju (KS)	7	24%
4	Setuju (S)	11	37%
5	Sangat Setuju (SS)	10	33%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.43 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 10 responden (33%), Jawaban Setuju 11 responden (37%), Jawaban Kurang Setuju 7 responden (24%), Jawaban Tidak Setuju 2 responden (6%), jawaban Sangat Tidak Setuju 0 responden (0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.44 Pengalaman membuat lebih percaya diri untuk menghadapi tantangan baru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju (ST)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	2	6%
3	Kurang Setuju (KS)	2	6%
4	Setuju (S)	15	50%
5	Sangat Setuju (SS)	11	38%
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS tahun 2025

Hasil tabel 4.44 di atas, menunjukkan bahwa jawaban Sangat Setuju 11 responden (38%), Jawaban Setuju 15 responden (50%), Jawaban Kurang Setuju 2 responden (6%), Jawaban Tidak Setuju 2 responden (6%),

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Outer Model

Analisis Outer Model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model

yaitu:

- a. Convergent Validity. Nilai convergent validity merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.7 atau sering digunakan batas 0.6, sebagai batasan minimal dari loading factor.
- b. Discriminant Validity. Nilai ini merupakan nilai cross loading factor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan memadai, dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yang lain.
- c. Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka > 0.5 .

Protected by PDF Anti-Copy Free

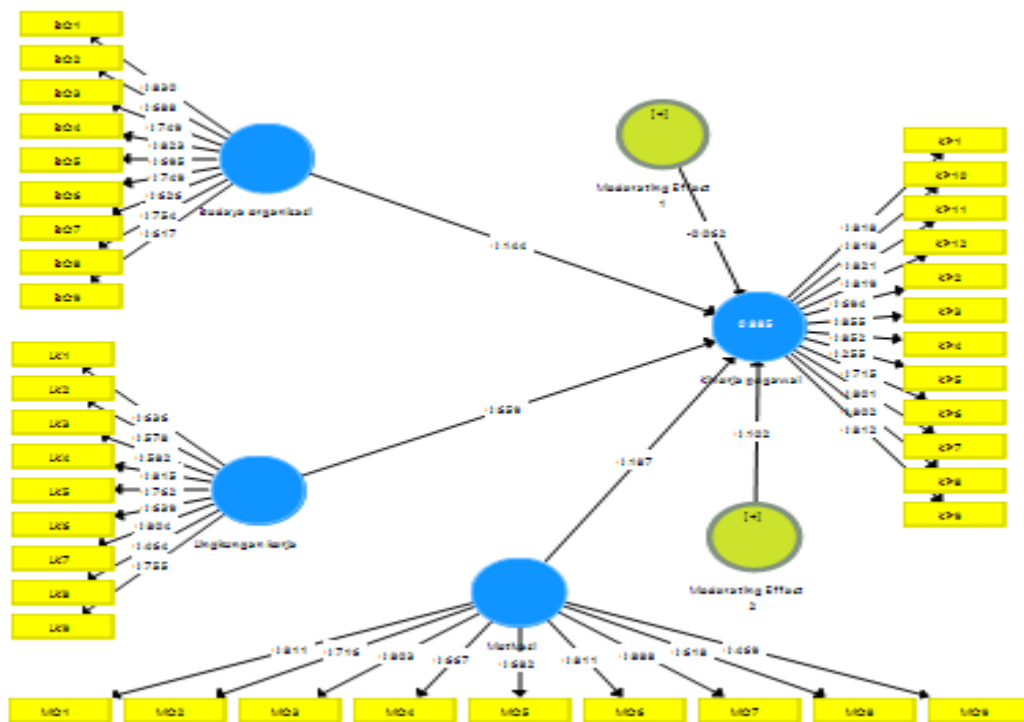
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. Composite Reliability. Data yang memiliki composite reliability > 0.7 dengan dem... data tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi.
- e. Cronbach Alpha. ...abilitas diperkuat dengan cronbach alpha. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.6 untuk semua konstruk.

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruk latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antar component score atau item skor dengan construct score atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program SmartPLS 3.

Adapun kalkulasi nilai loading factor indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 3. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:



Gambar 4.1 Uji Validitas Kontruk Untuk Model Pengukuran Pertama

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Uji Validitas Kontruk Untuk Model Pengukungan Pertama

Indikator	Budaya organisasi	Perja pegawai	Lingkungan kerja	Motivasi
BO1	0.830			
BO2	0.688			
BO3	0.749			
BO4	0.823			
BO5	0.695			
BO6	0.749			
BO7	0.626			
BO8	0.754			
BO9	0.617			
KP1		0.818		
KP10		0.818		
KP11		0.821		
KP12		0.819		
KP2		0.694		
KP3		0.855		
KP4		0.852		
KP5		0.255		
KP6		0.715		
KP7		0.801		
KP8		0.802		
KP9		0.812		
LK1			0.636	
LK2			0.578	
LK3			0.582	
LK4			0.815	
LK5			0.762	
LK6			0.639	
LK7			0.804	
LK8			0.464	
LK9			0.755	
MO1				0.811
MO2				0.716
MO3				0.803
MO4				0.667
MO5				0.682
MO6				0.811
MO7				0.888
MO8				0.618
MO9				0.469

Sumber: Pengolahan Data dengan Smart PLS3, 2025

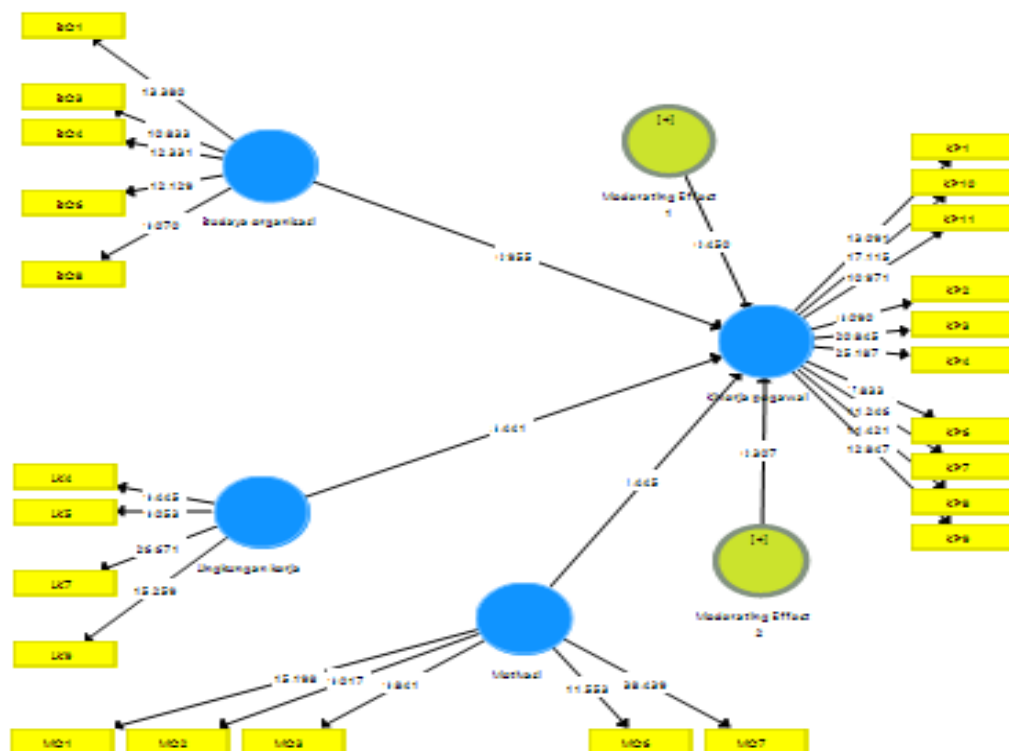
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, hasil penelitian ini ditemukan indicator dari masing-masing variabel yang nilai loadingnya dibawah 0,7 (tidak valid) estimasi *loading factor* yaitu:

- 1) 4 (empat) indikator dari variabel BO yaitu BO2 dengan nilai 0,688; BO5 dengan nilai 0,695; BO7 dengan nilai 0,626; BO9 dengan nilai 0,617.
- 2) 2 (dua) indikator dari variabel KP yaitu KP2 dengan nilai 0,694; KP5 dengan nilai 0,255.
- 3) 5 (lima) indikator dari variabel LK yaitu LK1 dengan nilai 0,636; LK2 dengan nilai 0,578; LK3 dengan nilai 0,582; LK6 dengan nilai 0,639; LK8 dengan nilai 0,464.
- 4) 4 (empat) indikator dari variabel MO yaitu MO4 dengan nilai 0,667; MO5 dengan nilai 0,682; MO8 dengan nilai 0,618; MO9 dengan nilai 0,469

Selanjutnya setelah 15 (lima belas) indikator tersebut di drop dari variabelnya, penelitian melakukan uji validitas konstruk untuk model pengukuran yang kedua dengan merujuk pada hasil estimasi loading faktor sebelumnya seperti pada Gambar 4.2 berikut ini.



Gambar 4.2 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Yang Kedua

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan Gambar 4.2 tampak bahwa keseluruhan *loading factor* CFA yang kedua menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena nilai *loading factor* sudah lebih dari 0,7. Artinya seluruh indikator valid sebagai alat ukur untuk variabel yang masing-masing sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur data yang dikumpulkan oleh peneliti.

b. *Convergent Validity* (Uji Validitas Menggunakan Outer Loading)

Convergent validity dari measurement model dengan indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator konstruksinya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Nilai yang diharapkan >0,70. Output SmartPLS untuk outer loading dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.45 *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Budaya organisasi	Kinerja pegawai	Lingkungan kerja	Motivasi
Budaya Organisasi (X1)	BO1	0.836			
	BO3	0.780			
	BO4	0.806			
	BO6	0.762			
	BO8	0.789			
Kinerja Pegawai (Y)	KP1		0.821		
	KP10		0.832		
	KP11		0.813		
	KP2		0.718		
	KP3		0.849		
	KP4		0.861		
	KP6		0.729		
	KP7		0.808		
	KP8		0.790		
Lingkungan Kerja (X2)	KP9		0.807		
	LK4			0.827	
	LK5			0.779	
	LK7			0.901	
Motivasi (M)	LK9			0.817	
	MO1				0.831
	MO2				0.774
	MO3				0.789
	MO6				0.784
	MO7				0.915

Sumber: Pengolahan Data dengan Smart PLS3, 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengujian validitas untuk indikator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstruknya. Pengukuran dengan indikator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada indikator dalam suatu konstruk. Jika indikator lain pada konstruk lain atau di keluarkan dari model. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk Budaya organisasi, Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai memiliki data yang valid dengan memiliki nilai diatas 0,70.

c. Uji Validitas Deskriminan (*Descrimnant Validity*) Setelah Modifikasi

Tabel 4.46 Nilai *Cross Loading* Setelah Modifikasi

Indikator	Budaya organisasi	Kinerja pegawai	Lingkungan kerja	Motivasi
BO1	0.836	0.671	0.567	0.685
BO3	0.780	0.684	0.567	0.571
BO4	0.806	0.598	0.424	0.676
BO6	0.762	0.693	0.484	0.748
BO8	0.789	0.652	0.570	0.675
KP1	0.776	0.821	0.641	0.737
KP10	0.670	0.832	0.651	0.734
KP11	0.659	0.813	0.783	0.763
KP2	0.519	0.718	0.602	0.492
KP3	0.680	0.849	0.722	0.713
KP4	0.742	0.861	0.624	0.754
KP6	0.627	0.729	0.644	0.552
KP7	0.549	0.808	0.720	0.491
KP8	0.701	0.790	0.745	0.632
KP9	0.734	0.807	0.720	0.751
LK4	0.518	0.613	0.827	0.397
LK5	0.573	0.696	0.779	0.472
LK7	0.537	0.753	0.901	0.543
LK9	0.566	0.763	0.817	0.693
MO1	0.682	0.720	0.507	0.831
MO2	0.697	0.677	0.658	0.774
MO3	0.699	0.645	0.584	0.789
MO6	0.665	0.561	0.337	0.784
MO7	0.725	0.781	0.527	0.915

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3. 2025

Hasil estimasi cross loading pada tabel 4.46, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap variabel laten atau konstruknya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(X1, X2, Y dan M) lebih besar dari pada nilai cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk sudah memiliki discriminant validity yang baik ($R^2 > 0.7$) disetiap variabelnya. Berikut merupakan korelasi antar konstruk variabel laten:

d. Korelasi Antar Konstruk

Tabel 4.47 Korelasi Antar Konstruk

Indikator	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi
Budaya Organisasi	0.795			
Kinerja Pegawai	0.833	0.804		
Lingkungan Kerja	0.660	0.854	0.832	
Motivasi	0.845	0.832	0.642	0.820

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2025

4.2.2 Reliabilitas

e. Uji Composite Reliability

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai composite reliability blok indikator yang mengukur konstruk. Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability $> 0,6$ (Imam Ghozali, 2015)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.48 Nilai *Composite Reliability*

Indikator	<i>Composite Reliability</i>
Budaya organisasi	0.895
Lingkungan kerja	0.900
Kinerja pegawai	0.948
Motivasi	0.886

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2025

Hasil estimasi dari tabel 4.48, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (ImamGhozali, 2015).

b. Uji *Cronbach Alpha*

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang di ukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *crobach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 4.49 Nilai *Cronbach Alpha*

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

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil estimasi dari tabel 4.49, menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disarankan. Dimana nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory research dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research*(Imam Ghozali, 2015).

4.2.3 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukann dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data dalam sebuah penelitian

a. Analisis R-Squares(R^2)

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eLKogen terhadap variabel endogennya. R^2 semkain besar menunjukkan tingat determinsi yang semakin baik.

Tabel 4.50 Nilai R^2 (R-Squares)

Indikator	R-Squares
Kinerja pegawai	0.886

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3. 2025

Hasil perhitungan R-Squares untuk setiap varibel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.50, menunjukkan bahwa nilai R-Squares berada pada rentan 0.196. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R^2 menunjukkan bahwa R^2 termasuk dalam kuat (0.919). Untuk menunjukkan kategori model nilai R^2 yaitu 0.67 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.19 (Lemah) (Chin, 1998) dalam (Imam Ghozali, 2015).

b. Output Bootstrapping

Berdasarkan gambar 4.1, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukanya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan drooping pada variabel laten yang tidak valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

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

Tabel 4.51 Output Bootstrapping

Variabel	Indikator	T Statistics ($ O/STDEV $)	P Values
Budaya Organisasi (X1)	BO1	13.380	0.000
	BO3	10.833	0.000
	BO4	12.331	0.000
	BO6	12.129	0.000
	B08	9.070	0.000
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	13.091	0.000
	KP10	17.115	0.000
	KP11	10.971	0.000
	KP2	8.090	0.000
	KP3	20.845	0.000
	KP4	25.187	0.000
	KP6	7.833	0.000
	KP7	11.246	0.000
	KP8	11.421	0.000
Lingkungan Kerja (X2)	LK4	9.445	0.000
	LK5	9.053	0.000
	LK7	26.671	0.000
	LK9	15.259	0.000
Motivasi (M)	MO1	15.198	0.000
	MO2	9.017	0.000
	MO3	9.841	0.000
	MO6	11.553	0.000
	MO7	38.439	0.000

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3. 2025

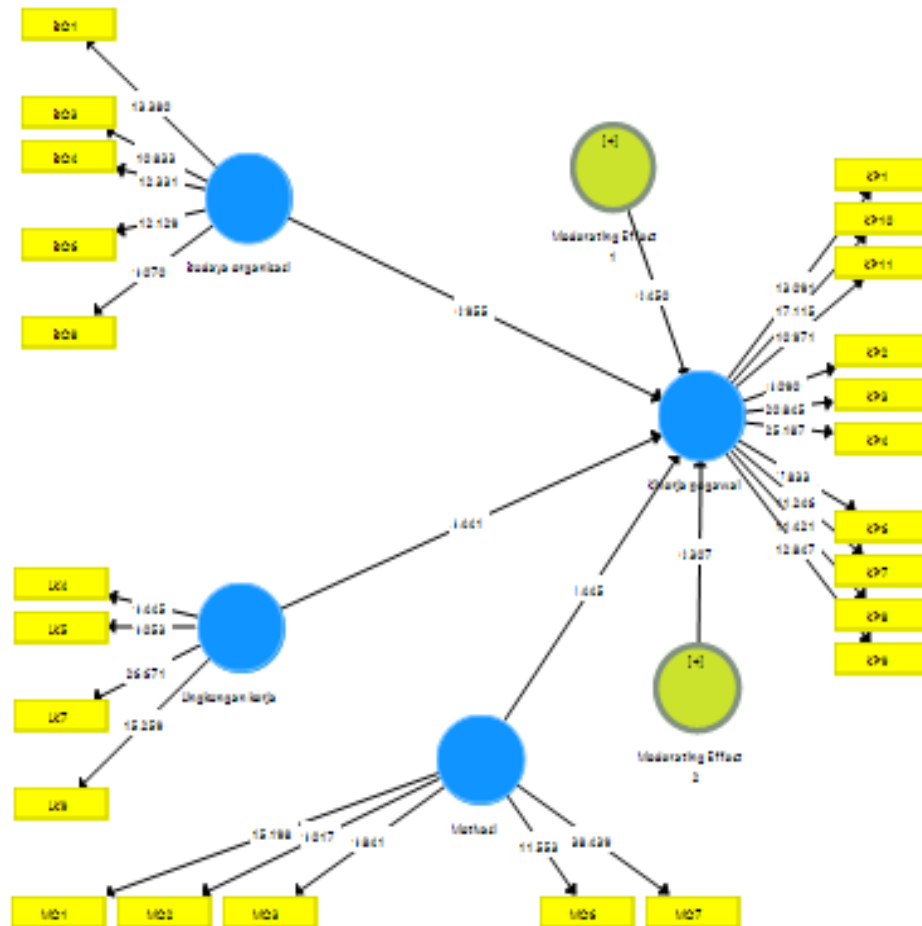
Analisis *Inner Model* menjelaskan pengaruh variabel laten eLKogen (Budaya Organisasi) dan Lingkungan Kerja terhadap variabel laten endogen (Kinerja Pegawai) untuk mengetahui apakah diantara keduanya mempunyai pengaruh yang *substantive*. Uji yang dilakukan pada *inner model* yaitu:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan untuk pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada output path coefficient. Berikut output estimasi untuk pengujian hipotesis.



Gambar 4.3 *Output Bootstrapping*

Berdasarkan gambar 4.3, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan drooping pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat validity convergen. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.52 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya organisasi -> Kinerja Pegawai	0.225	0.227	0.243	0.926	0.355
Lingkungan kerja -> Kinerja Pegawai	0.505	0.485	0.141	3.590	0.000
Moderating Effect 1 -> Kinerja Pegawai	-0.075	-0.085	0.159	0.475	0.635
Moderating Effect 2 -> Kinerja Pegawai	0.052	0.048	0.157	0.332	0.740

Sumber: Data Olahan SmartPLS3.2025

Hasil dari tabel 4.52, dapat di lihat bahwa Budaya Organisasi terbukti tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai menghasilkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0.225 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 0.926 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.984 dengan nilai (M) 0.227 nilai standard deviation 0.243 nilai P-Value sebesar 0.335. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$.

Hasil dari 4.52 dapat di lihat bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hal ini di sebabkan dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai menghasilkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0,505 dengan signifikan dibawah 5% yang di tunjukkan dengan nilai t-statistik 3.590 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.984 dengan nilai (M) 0.485 nilai standard deviation 0.141 nilai P-Value sebesar 0.000 Nilai P-Value $(0.000) < \alpha = 5$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil tabel 4.52 dapat kita lihat bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Motivasi terbukti tidak berpengaruh. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar -0.075 dengan signifikan di bawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t – statistic 0.475 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.984, dengan nilai (M) - 0.085, nilai standard deviation 0.159 Nilai P-Value sebesar 0.635. Nilai P- value $(0.000) < \alpha = 5$.

Hasil tabel 4.52 dapat kita lihat bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Motivasi terbukti tidak berpengaruh. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0.052 dengan signifikan di bawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t – statistic 0.332 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.984, dengan nilai (M) 0.048, nilai standard deviation 0.157 Nilai P-Value sebesar 0.740. Nilai P- value $(0.000) < \alpha = 5$.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan berbagai pengujian yang telah dilakukan, pembahasan selanjutnya akan difokuskan pada hasil pengolahan data dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel laten, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Variabel pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi sebagai variabel X1 (variabel independent), Lingkungan Kerja variabel X2 (Variabel independent), Kinerja Pegawai sebagai variabel Y (variabel dependent) dan Motivasi sebagai variabel M (Variabel Moderasi).

Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat sehingga harus dilakukan dropping atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat discriminant validity. Suatu variabel dapat dikatakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memenuhi syarat apabila memiliki nilai composite reliability > 0.7 (Imam Ghozali, 2015)

Indikator-indikator yang dieliminasi pada penelitian ini yaitu pada indikator Budaya Organisasi sebanyak 4 indikator yang harus di-dropping atau eliminasi karena nilai pada satu indikator variabel tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai kriteria sedangkan untuk indikator variabel Lingkungan Kerja terdapat 5 indikator variabel yang harus di-dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, untuk indikator variabel Kinerja Pegawai terdapat 2 indikator variabel yang harus di-dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan untuk indikator variabel Motivasi terdapat 5 indikator variabel yang harus di-dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan

Pada pengujian kedua tidak ada terdapat indikator yang harus di-dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong tinggi dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dilakukannya dropping atau eliminasi pada tahap pengujian data sehingga didapatkan hasil yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sehingga proses pengujian dapat dilanjutkan ke tahap pengujian lanjutan untuk menghasilkan output yang diinginkan.

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada teori bahwa budaya organisasi tidak sepenuhnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan motivasi, serta mendorong perilaku kerja yang produktif.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga selaras terhadap penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ismawati & Rialmi, 2022). Dengan demikian, semakin baik kualitas lingkungan kerja yang disediakan, maka kinerja pegawai akan cenderung semakin optimal.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di moderasi Motivasi

Berdasarkan hasil olah data menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun dimoderasi oleh motivasi. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa meskipun budaya organisasi yang diterapkan sudah baik, faktor motivasi individu pegawai mungkin tidak cukup kuat untuk memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, motivasi tidak berperan signifikan dalam memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di moderasi Motivasi

Berdasarkan hasil olah data menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun dimoderasi oleh motivasi. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, tidak selalu menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai, bahkan ketika motivasi individu berada pada tingkat yang tinggi. Dengan demikian, motivasi tidak secara signifikan memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN



5.1. Kesimpulan

Penelitian ini mengangkat judul tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau” Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden pegawai badan pusat statistik kota Lubuk Linggau. Setelah dilakukan uji dan olah data maka dapat disimpulkan.

- a. Penelitian ini menemukan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai menghasilkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0.225 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 0.926 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.984 dengan nilai (M) 0.227 nilai standard deviation 0.243 nilai P-Value sebesar 0.335. Nilai P-value (0.000) < $\alpha = 5$.
- b. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hal ini di sebabkan dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai menghasilkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0,505 dengan signifikan dibawah 5% yang di tunjukkan dengan nilai t-statistik 3.590 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.984 dengan nilai (M) 0.485 nilai standard deviation 0.141 nilai P-Value sebesar 0.000 Nilai P-Value (0.000) < $\alpha = 5$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Penelitian ini menemukan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasikan Motivasi terbukti tidak berpengaruh. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasikan Motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar -0.075 dengan signifikan di bawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t – statistic 0.475 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.984, dengan nilai (M) -0.085, nilai standard deviation 0.159 Nilai P-Value sebesar 0.635. Nilai P- value (0.000) < $\alpha = 5$
- d. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasikan Motivasi terbukti tidak berpengaruh. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasikan Motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0.052 dengan signifikan di bawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t – statistic 0.332 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.984, dengan nilai (M) 0.047, nilai standard deviation 0.048 Nilai P-Value sebesar 0.740. Nilai P- value (0.000) < $\alpha = 5$.

5.2. Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap penelitian selanjutnya dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian ini dengan merujuk pada temuan-temuan yang telah ada. Harapannya, penelitian di masa mendatang mampu memberikan hasil yang lebih baik dan lebih mendalam. Adapun saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pegawai BPS untuk terus mengevaluasi elemen-elemen lingkungan kerja, baik aspek fisik, seperti kebersihan, kenyamanan, dan fasilitas, maupun aspek nonfisik, seperti hubungan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

antar pegawai dan iklim kerja. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki sehingga penyesuaian dapat dilakukan guna memastikan lingkungan kerja mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai secara optimal

2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan dan belum diteliti, seperti faktor kepemimpinan, teknologi, atau kepuasan kerja, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Aryawibawa, A. D., Aryoko, ... & ... (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. ... *Dan Bisnis Indonesia*.
<http://ejurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1185>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*.
- Dethan, S. C. H., FoEh, J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur *Jurnal Ekonomi Manajemen*
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1460>
- Edy Sutrisno. (2020). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Efendi, R., Hamdun, E. K., & Pramesthi, R. A. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PG PRADJEKAN BONDOWOSO DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2219. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3640>
- Fitriani, D., FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review *Jurnal Manajemen Pendidikan* <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1190>
- Gunawan, A. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja. In *ProBank*. e-journal.stie-aub.ac.id.
<https://www.e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank/article/view/725/608>
- Helmut Martahi Saoloan Tambunan. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANSPACIFIC FINANCE. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 25–33.
<https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.175>
- Herianto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya Pada Kinerja Pegawai Uptd Wilayah Iii Dpka *Jurnal Kebangsaan*.
<http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/117>
- Ibrahim, D. D. (n.d.). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPEDA KABUPATEN TULUNGAGUNG*.
- Ibrahim, D. D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7452>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Imam Ghozali, H. L. (2015). *PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI*.
- Imam Ghozali, & Hengky Lata (2015). *PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DANN APLIKASINYA*. Menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris. Uniponegoro Semarang.
- Irwan, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kabupaten Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*. <http://stim-lpi.ac.id/jurnal/index.php/Jomel/article/view/156>
- Ismawati, A., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta pada Masa *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*. <https://owner.polgan.ac.id/index.php/owner/article/view/751>
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., & ... (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans Di Tanah Bumbu. ... *Pelayaran Dan* <https://pdp-journal.hangtuh.ac.id/index.php/jurnal/article/view/103>
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*. PT Raja Grfindo Persada.
- Maryadi, M., & Gusti, D. H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Provinsi *Nobel Management Review*. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/view/3280>
- Melati, M., Rahayu, S., & ... (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. ... *Manajemen Pemasaran &* <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/519>
- Mulyadi, D. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grfindo Persada.
- Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(4), 427–432. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i4.19343>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*. <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/492>
- Prabu mangkunegara. (2009). *Evaluasi kinerja SDM*. refika Aditama.
- Prasada, D., Dwijayanti, K., & Astuti, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PT. GLORIA SATYA KENCANA GUNUNG SINDUR BOGOR. *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship*, 2(1), 34–44. <https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.59>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, MPd. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0*. Badan Penerbit PT. Intermedia Utama.
- Sabilila, R. A., & Wahyuni, (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan ...* <https://ejournal.stiemba.ac.id/jimbis/article/view/5416>
- Sari, I., Lubis, F. R. A., & Nasib, N. (2023). Pentingnya Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and ...* <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/6688>
- Schein, E. H. (n.d.). *Organizational Culture and Leadership*.
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & ... (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. ... , & *Akuntansi (MEA)*. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1468>
- Sugiyono. (2019a). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. ALFABET, cv.
- Sugiyono. (2019b). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (Jl. Gegerkalong Hillir No.84 Bandung). ALFABETA, cv.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi ...* <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>
- Suryani. (2023). Implementasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Haremein Group Bandar Lampung. *Business Perspective Journal*, 3(2), 138–154. <https://doi.org/10.37090/bpj.v3i2.1320>
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cicau Kecamatan Cikarang Pusat. *YUME: Journal of ...* <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/6739>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LAMPIRAN

Lampiran: Data Tabulasi

BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9
5	5	5	4	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	3	3	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	4	3	4
4	5	5	4	5	5	4	4	4

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9
4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	3	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	4	5	5	4	5
5	5	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	3	3	4
4	4	5	4	5	4	5	5	4


Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	2	5
4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	2	4
5	4	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3
5	4	5	5	4	5
4	4	5	4	5	4
4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	5
5	5	5	5	2	5
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	3	5
5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4
4	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	4
5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3
5	4	5	4	5	4

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

MO1	MO2	MO3		MO5	MO6	MO7	MO8	MO9
4	4	4		5	4	4	3	4
5	5	5		5	5	5	5	5
5	5	5		5	5	5	5	5
4	5	3	4	4	5	4	4	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	2	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	3	4
4	5	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	5	3	4	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	3	4
4	5	5	5	4	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	3	2
5	5	5	4	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	2	3	2	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	5	4

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 2. Data Pegawai BPS



Daftar Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau Bulan Oktober 2024

No	Nama Pegawai	NIP	Status	Jabatan
1.	Ir. Chairanita Kurniarita	196701281991032001	PNS	Kepala BPS Kota Lubuklinggau
2.	Heryani, SST	198409192007012004	PNS	Statistisi Ahli Madya
3.	Antarini, S.P	198109242005022001	PNS	Statistisi Ahli Muda
4.	Al Maratul Sholihah, SST, M.Si.	198408242008012009	PNS	Statistisi Ahli Muda
5.	Niasari Sastro Putri, SST	198412022008012005	PNS	Statistisi Ahli Muda
6.	Dian Apriyani, S.Si.	198512092010032002	PNS	Statistisi Ahli Muda
7.	Canggih Iman Sudrajat, SST	198801262010121003	PNS	Pranata Komputer Ahli Muda
8.	Elvira Nurilia, SST	198901212010122002	PNS	Kepala Subbagian Umum
9.	Tamara Bernadeta Saragih, SST	199410062017012001	PNS	Statistisi Ahli Muda
10.	Farid Octavianus, S.E., M.M	197810182011011002	PNS	Statistisi Ahli Pertama
11.	Novi Marlina, S.Si.	198811082012122001	PNS	Statistisi Ahli Pertama
12.	Evika Ariani, S.E	198501152005022002	PNS	Statistisi Ahli Pertama
13.	Luluk Indryas Mufida, S.Tr.Stat.	199502232019122001	PNS	Statistisi Ahli Pertama
14.	Raden Mulia, S.Tr.Stat.	199811052021041001	PNS	Statistisi Ahli Pertama
15.	Resa Nurohman S.Tr.Stat.	199807052022012001	PNS	Statistisi Ahli Pertama
16.	Aditya Firman Baktiar S.Tr.Stat.	199809282022011002	PNS	Statistisi Ahli Pertama
17.	M. Rifky Naratama Susanto, S.Tr.Stat.	200009132023021004	PNS	Pranata Komputer Ahli Pertama
18.	Muhammad Fathu Rahman, S.Tr.Stat.	200105042023101001	PNS	Statistisi Ahli Pertama
19.	Muhammad Arya Septa Kovitra, S.Tr.Stat.	200109072023101003	PNS	Pranata Komputer Ahli Pertama
20.	Yessy Zaliah Purnama Sari, A.Md.	198805102010032001	PNS	Statistisi Pelaksana Lanjutan
21.	Mustari Tasti, S.E	198309242008011005	PNS	Pelaksana Pengelola Barang Milik Negara
22.	Ade Suteja	198312232014061001	PNS	Pelaksana Pengolah Data
23.	Rinisti Ekaningrum A.Md.Kb.N.	200004172022012007	PNS	Pranata Keuangan APBN Terampil

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**BADAN PUSAT STATISTIK
KOTA LUBUK LINGGAU**

Jalan Perumdam No. 1, Tanjung, Kota Lubuk Linggau 31614, Telp: (0733) 323693
 Homepage: <http://www.bps.go.id>, E-mail: bps1674@bps.go.id

No	Nama Pegawai		Status	Jabatan
24.	Sylvia Agatha Gultom, A.Md.Stat.	200110282023022001	PNS	Statistisi Terampil
25.	Muhammad Arif Hidayatullah, A.Md.T.	199812062024211003	PPPK	Pranata Komputer Terampil
26.	Robiyanto	-	Outsourcing	Satpam
27.	Fadlillah	-	Outsourcing	Satpam
28.	Radi Agustian	-	Outsourcing	Satpam
29.	Siti Fatimatul Khasanah	-	Outsourcing	Kebersihan
30.	Rian Adi Nugraha	-	Outsourcing	Kebersihan
31.	Ghandifi Fitri Arnizahfa Anambel	-	Outsourcing	Kebersihan

Lubuk Linggau, 2 Desember 2024
 a.n. Kepala BPS Kota Lubuk Linggau
 Kepala Subbagian Umum



Elvira Nurilla, SST
 NIP. 19890121 201012 2 002

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 3. Surat Permohonan Izin Penelitian

UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
Lubuklinggau, 4 November 2024

Nomor : 1129c/UNIV. BI/Fieshum/PI/2024
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau
di-

Tempat

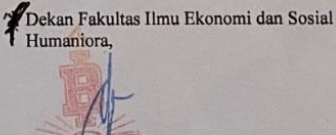
Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Candi Permata
NIM : 2101010093
Program studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Penelitian : Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi di Kantor badan pusat statistik kota lubuklinggau

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin .

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial
Humaniora,

Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
NIDN: 0210078701

Tembusan:


1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan)
0733-3280300 (Pascasarjana)
0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
Admin@univbinainsan.ac.id
univbinainsan.ac.id - oasca.univbinainsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 4. Surat Balasan Izin Penelitian



**BADAN PUSAT STATISTIK
KOTA LUBUK LINGGAU**

Jalan Perumdam No. 110, Kecamatan Tanjung, Kota Lubuk Linggau 31614, Telp: (0733) 323693
Homepage: <http://www.lubuklinggaukota.bps.go.id>, E-mail: bps1674@bps.go.id


Nomor : B-523/16740/KA.110/2024 Lubuk Linggau, 14 Oktober 2024
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Penelitian

Yth. Rektor Universitas Bina Insan Lubuk Linggau
 c.q. Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan
 Sosial Humaniora
 di Tempat

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora tanggal 8 Oktober 2024 Nomor: 0993c/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024 perihal Permohonan Izin Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi bagi Mahasiswa/i Universitas Bina Insan Lubuk Linggau, yakni:

Nama : Candi Permata
 NIM : 2101010093
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
 Program Studi : Manajemen
 Judul Penelitian : "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau".

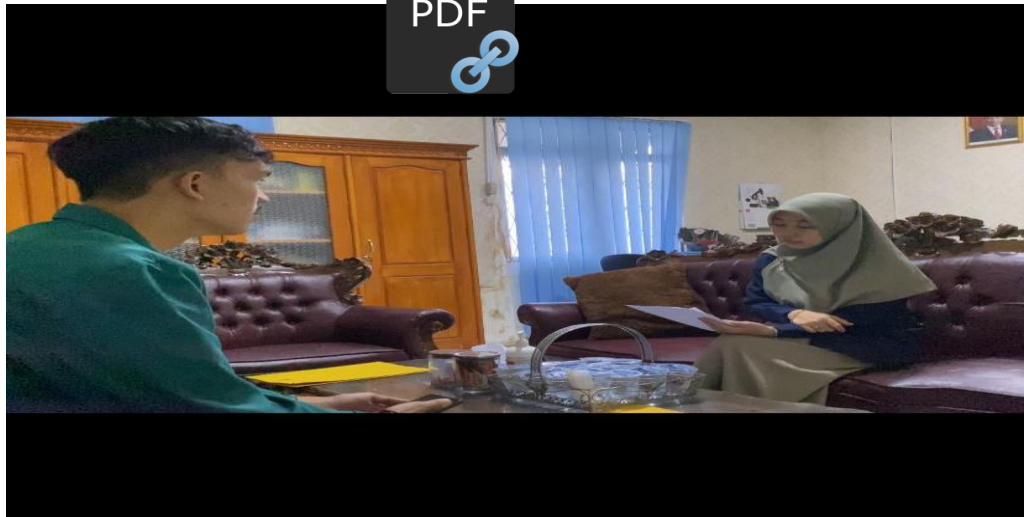
Maka dengan ini kami sampaikan bahwa Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau dapat memberikan izin penelitian kepada mahasiswa/i tersebut diatas. Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Kepala BPS Kota Lubuk Linggau
 Kepala Subbagian Umum
 Elyria Nuntia, SST
 NIP. 19890121 201012 2 002

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


Lampiran 5. Foto Wawancara dengan Ibu Elvira Nurillia, SST. Kepala Subbagian Umum



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 6. Formulir Pengajuan Judul



UNIVERSITAS BINA INSAN
Jalan Nermal Blok B, Kelurahan Kumpang Kac, Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan

Formulir Pengajuan Judul Skripsi
Program Studi Manajemen

Nama : Candi permata
NIM : 2101010093
Alamat : Prumnas GBS
No.Hp : 081271700869

Rumusan Masalah 1 : Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau
Judul 1 : Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau

Rumusan Masalah 2 : Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau
Judul 2 : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau


Rumusan Masalah 3 : Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau
Judul 3 : Analisis Displin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau


Diusulkan Judul Nomor : 1(satu)/ 2(Dua)/ 3(Tiga)*

Lubuklinggau, 14 Oktober 2024
 Mahasiswa yang mengusulkan,


(CANDI PERMATA)

Menyetujui Dosen Pembimbing,


Pembimbing 1 (Dr. Hartati Ratna Juita, S.Pd., M.Pd) (.....) 

Pembimbing 2 (Irma Idayati, SE, M.Si) (.....) 

Mengesahkan,
 Dekan Fakultas
 Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora


 (Dr. Dheo Rimbano, S.E, M.Si)

Mengetahui,
 Ketua Program Studi Manajemen


 (Surajiyo, M.M.)

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan)
 0733-3280300 (Pascasarjana)


0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)

Admin@univbinainsan.ac.id
 univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 7. Lembar Bimbingan



UNIVERSITAS BINA INSAN
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL HUMANIORA

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Candi Permata
 Nim : 2101010093
 Pembimbing 1 : Dr. Hartati Ratna Juita S.Pd., M.Pd
 Pembimbing 2 : Irma Idayati, SE., M.Si
 Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Moderasi Di Kantor Badan Pusat Statistic Kota Lubuklinggau

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	06/01/2025	BAB I II	- Bahasan perantara 1.1. 1.2. 1.2.1.	<i>[Signature]</i>	
2	07/01/2025	BAB I II III	- Sekelompok penulisan	<i>[Signature]</i>	
3	05/01/2025	BAB IV	- pendahuluan dan perantara perubahan dan penelitian dan penelitian dan penelitian	<i>[Signature]</i>	
4	16/01/2025	BAB V	- dan lanjut daftar dan setripes	<i>[Signature]</i>	
5					

Lubuklinggau,2024
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
(Surajyo, SE., MM)

0733-4853372 (Rektorat Universitas Bina Insan) | 0812-1826-8228 (Marketing) | 0852-3131-5800 (Admin UNYBI)

0733-4852088 (Pascasarjana) | Admin@unibinainsan.ac.id | unibinainsan.ac.id | pasca.unibinainsan.ac.id

