

**PENGARUH BUDAYA KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PERANGKAT DESA DI KECAMATAN
MADIUN (STUDI KASUS DI 12 DESA
KABUPATEN MADIUN)**

Dyah Ayu Febriningrum¹⁾, Liliek Nur Sulistiyowati²⁾, Herman Ahmadi³⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: liliek1702@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: herman.ahmadi@unipma.ac.id

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: dyahayufebriningrum98@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the performance of village apparatus in Madiun District. The study was conducted on the performance of village apparatus in Madiun District with a total of 129 village officials. In total there were 129 village apparatus. The research was conducted using a survey research method. The collection of data or information was done by observation, interviews, and questionnaires. The results show, partially work culture has no significant effect towards the performance of the Village Apparatus in Madiun District. Partially the work environment has a significant effect towards the performance of the Village Apparatus in Madiun District. Partially, work discipline has a significant effect towards the performance of Village Apparatus in Madiun District. Partially, work motivation has no significant effect towards the performance of Village Apparatus in Madiun District. Simultaneously work culture, work environment, work discipline, and work motivation have a significant effect towards the performance of Village Apparatus in Madiun District.

Keywords: Culture, Environment, Discipline, Work Motivation, and Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja perangkat desa yang ada di Kecamatan Madiun. Penelitian dilakukan pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Madiun dengan jumlah 129 orang perangkat desa. Jumlah keseluruhan terdapat 129 perangkat desa. Penelitian dilakukan dengan metode penelitian survey. Pengumpulan data atau informasinya dilakukan dengan observasi, interview (wawancara), dan kuesioner. Hasil menunjukkan, Secara parsial budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madiun. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madiun. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madiun. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madiun. Secara simultan budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madiun.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau sering disingkat SDM memegang peranan penting dalam instansi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan instansi, sehingga sumber daya manusia tidak terlepas dari pelaksanaan tujuan instansi. Suatu agensi dapat dikatakan baik dan berkembang dengan baik jika talentanya terpenuhi sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh agensi tersebut, dan sebaliknya jika talenta agensi tersebut buruk dan tidak berkembang dengan baik maka tidak sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Hal ini mempengaruhi efisiensi kerja karyawan dan menghambat perkembangan instansi.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, pemimpin perlu memberi contoh budaya kerja yang baik. Budaya kerja adalah bentuk keterlibatan yang digunakan untuk membangun orang, proses kerja, dan hasil yang lebih baik (Sulistiyowati, 2021). Sama halnya dengan budaya kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dilengkapi dengan fasilitas memadai, nyaman, dan tenang akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Selain budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, motivasi juga berpengaruh di dalamnya. Motivasi yang dijelaskan oleh Hasibuan dalam penelitian (Adha et al., 2019) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari keempat komponen tersebut sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sagala dalam penelitian (Burhannudin et al., 2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang diamati maka peneliti mengambil objek penelitian di 12 desa yang berada di Kecamatan Madiun Kabupaten Madiun. Peneliti mengambil contoh kasus satu desa yang berada di Kecamatan Madiun yaitu desa Dimong. Desa Dimong beralamat di Jalan Raya Dimong Kecamatan Madiun Kabupaten Madiun. Desa Dimong merupakan desa dengan jumlah penduduk sekitar 1000 jiwa. Dalam desa ini peneliti mengamati adanya permasalahan yang terjadi khususnya pada kinerja perangkat desa Dimong. Permasalahan pertama terletak pada budaya kerja. Permasalahan budaya kerja yang terjadi disini yaitu terletak pada kurangnya komitmen dan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh perangkat. Komitmen dan tanggung jawab yang dimaksud seperti banyaknya perangkat yang tidak bisa berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap dirinya untuk disiplin datang dan pulang sesuai jam yang telah ditetapkan.

Permasalahan kedua terletak pada lingkungan kerja, yang disebabkan oleh banyak faktor. Salah satu faktornya bagi karyawan yaitu kenyamanan. Kenyamanan lingkungan kerja memberikan dampak yang baik terhadap kinerja para anggota perangkatnya. Situasi dan kondisi kerja yang tidak nyaman akan mengganggu kreativitas, produktivitas, dan konsentrasi karyawan pada saat bekerja. Berdasarkan pengamatan peneliti terlihat bahwa permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja disini berada pada fasilitas ruang kerja yang masih belum terpenuhi yaitu kurangnya tempat untuk arsip dokumen, penataan tempat yang masih terlihat berantakan dan belum rapi, sehingga hal tersebut bisa menghambat dan mengganggu kinerja dari perangkat itu sendiri.

Permasalahan ketiga terletak pada motivasi. Permasalahan yang terjadi pada motivasi dilihat dari kurangnya semangat kerja dari pegawai. Hal tersebut dibuktikan pada tanggung jawab pelayanannya terhadap masyarakat. Masyarakat membutuhkan pelayanan cepat dan cekatan tetapi ada beberapa perangkat yang menundanya dengan alasan tertentu dan mengakibatkan timbulnya kesalahpahaman masyarakat yang membutuhkan pelayanan cepat tersebut, dengan mengira kalau perangkat tersebut malas. Disisi lain rekan kerja juga mempengaruhi motivasi yang ada dalam individu perangkat tersebut. Rekan kerja yang baik akan terus memotivasi kinerjanya begitu sebaliknya apabila memilih rekan kerja yang kurang baik maka juga akan timbul masalah seperti tertundanya pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena di lapangan, dan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti ingin melakukan penelitian terkait “PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN MADIUN (Studi Kasus di 12 Desa Kabupaten Madiun)”. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Madiun.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kajian Teori

1. Budaya Kerja

Nawawi dalam penelitian yang dilakukan (Adha et al., 2019) menyatakan budaya kerja adalah kebiasaan organisasi karyawan yang berulang. Dalam pelaksanaannya tidak ada sanksi tegas bagi pelanggar, tetapi hal ini sebagian dari perilaku organisasi yang secara moral telah disepakati dan menjadi kebiasaan yang wajib diikuti pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan (Hatalea et al., 2014) Budaya kerja adalah sikap spiritual, melalui penerapan metode baru

dan keyakinan akan kemajuan yang akan dicapai, terus-menerus berusaha memperbaiki atau meningkatkan apa yang telah dicapai.

2. Lingkungan Kerja

Sutrisno dalam penelitian (Millah, 2018) Lingkungan kerja diyakini sebagai sarana prasarana kerja umum karyawan disekitar pekerjaan, sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Nitisemito dalam penelitian (Ambarwati & Alriani, 2020) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang mengelilingi karyawan dan mempengaruhi kinerja yang diberikan kepada mereka.

3. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ariesa & Mulkan, 2020) Disiplin adalah sikap seseorang untuk mentaati dan mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Rivai dan Sagala dalam penelitian (Millah, 2018) Disiplin kerja digunakan oleh manajer sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilakunya dan berusaha untuk meningkatkan kesadaran untuk mematuhi semua peraturan perusahaan.

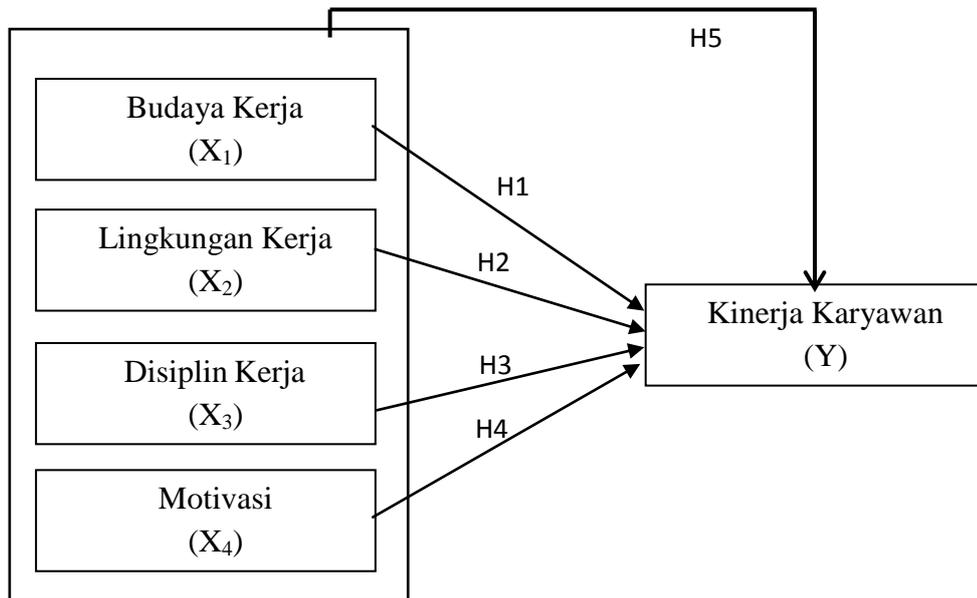
4. Motivasi

Menurut Mangkunegara dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fachrezi & Khair, 2020) motivasi adalah kecenderungan untuk melakukan aktivitas, dimulai dengan dorongan dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Sunyoto dalam penelitian (Marifa & Kasim, 2018) menjelaskan bahwa "motivasi" menggambarkan bagaimana membangun moral seseorang dalam mencapai tujuan organisasi dengan menanamkan keterampilan dan pengalaman mereka sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka.

5. Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam penelitian (Fauziyyah, 2017) Kinerja dianggap sebagai hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya. Kasmir dalam penelitian (Fachrezi & Khair, 2020) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan selama periode waktu tertentu (biasanya 1 tahun). Notoatmodjo dalam penelitian (Kurniasari, 2018) Kinerja diyakini sebagai hasil kerja yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai.

1. Pengembangan Hipotesa



1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Madiun

Penelitian yang dilakukan oleh Pranawati, Eddy Soegiarto dan Suyatin dalam (Sobirin, 2013) tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Menunjukkan hasil yang didapatkan dari uji hipotesis 1 (H1) bahwa Budaya kerja (X) Sekretariat Kabupaten Kutai Timur meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi, dan iptek berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian yang dilakukan Rizky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi dalam (Adha et al., 2019) Mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial Kabupaten Jember. Diperoleh hasil bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja dinas sosial Kabupaten Jember.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Madiun

Penelitian yang dilakukan oleh Muslimatul Millah dalam (Millah, 2018) tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, & motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Madura Guano Industri. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Madura Guano Industri.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitria Septiandaru dalam (Septiandaru, 2020) tentang pengaruh komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food Surabaya. Penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Madiun

Penelitian yang dilakukan Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey dalam (Mandey & Sahangggamu, 2014) tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Pekreditan Rakyat Dana Raya. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada bagian, disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yeni Ariesa, S.E., M.Si dan Nathania Mulkan dalam (Ariesa & Mulkan, 2020) tentang pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Butterindojaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Madiun

Penelitian yang dilakukan oleh Fitria Septiandaru dalam (Septiandaru, 2020) pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja PT Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food.

Penelitian yang dilakukan Rizky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi dalam (Adha et al., 2019) tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial Kabupaten Jember. Hasilnya menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dinas sosial kabupaten Jember.

5. Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Madiun

Diduga ada pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Madiun.

METODE PENELITIAN

Sumber data penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan langsung memberikan data kepada responden. Waktu yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Juli tahun 2021. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2018) Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian tradisional, yang dapat dijelaskan sebagai metode penelitian dengan dasar filsafat positivisme. Filsafat positivisme itu sendiri merupakan ilmu yang didasarkan pada sumber fakta atau pernyataan fakta, yang digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Madiun. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud yaitu perangkat desa di Kecamatan Madiun. Populasi menurut Sugiyono (2016) Populasi merupakan bidang umum yang terdiri dari objek dan subjek dengan karakteristik tertentu untuk penelitian yang kemudian ditarik kesimpulan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dimana menurut (Sugiyono, 2016) Teknik sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana sampel terdiri dari semua anggota populasinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasi Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X1)

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	Jumlah
X1.1	Pearson Correlation	1	,352**	,228**	,675**
	Sig. (2-tailed)		,000	,010	,000
	N	129	129	129	129
X1.2	Pearson Correlation	,352**	1	,396**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	129	129	129	129
X1.3	Pearson Correlation	,228**	,396**	1	,776**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000		,000
	N	129	129	129	129
Jumlah	Pearson Correlation	,675**	,768**	,776**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	129	129	129	129

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r hitung disetiap pernyataan pada variabel

X1 memiliki nilai X1.1 (0,675), X1.2 (0,768), X1.3 (0,776). Artinya nilai r hitung > rtabel, atau dengan kata lain butir pernyataan pada X1 dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Jumlah
X2.1	Pearson Correlation	1	,480**	,199*	,071	,351**	,663**
	Sig. (2-tailed)		,000	,024	,424	,000	,000
	N	129	129	129	129	129	129
X2.2	Pearson Correlation	,480**	1	,285**	,242**	,260**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,006	,003	,000
	N	129	129	129	129	129	129
X2.3	Pearson Correlation	,199*	,285**	1	,440**	,182*	,632**
	Sig. (2-tailed)	,024	,001		,000	,039	,000
	N	129	129	129	129	129	129
X2.4	Pearson Correlation	,071	,242**	,440**	1	,240**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,424	,006	,000		,006	,000
	N	129	129	129	129	129	129
X2.5	Pearson Correlation	,351**	,260**	,182*	,240**	1	,621**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,039	,006		,000
	N	129	129	129	129	129	129
Jumlah	Pearson Correlation	,663**	,714**	,632**	,608**	,621**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	129	129	129	129	129	129

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas variabel X2, dimana diperoleh nilai rhitung pada item 1 sampai 5 sebesar X2.1 (0,663), X2.2 (0,714), X2.3 (0,632), X2.4 (0,608), X2.5 (0,621). Artinya nilai rhitung > rtabel atau semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Jumlah
X3.1	Pearson Correlation	1	,229**	,248**	,222*	,097	,513**
	Sig. (2-tailed)		,009	,005	,012	,272	,000
	N	129	129	129	129	129	129
X3.2	Pearson Correlation	,229**	1	,501**	,393**	,322**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,009		,000	,000	,000	,000
	N	129	129	129	129	129	129
X3.3	Pearson Correlation	,248**	,501**	1	,425**	,446**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,000	,000	,000
	N	129	129	129	129	129	129
X3.4	Pearson Correlation	,222*	,393**	,425**	1	,432**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000		,000	,000
	N	129	129	129	129	129	129
X3.5	Pearson Correlation	,097	,322**	,446**	,432**	1	,686**
	Sig. (2-tailed)	,272	,000	,000	,000		,000
	N	129	129	129	129	129	129
Jumlah	Pearson Correlation	,513**	,722**	,771**	,717**	,686**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	129	129	129	129	129	129

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS

Tabel 3 menunjukkan hasil nilai r hitung keseluruhan butir pernyataan variabel disiplin kerja (X3), pada item 1 sampai 5 memiliki nilai r hitung X3.1 (0,513), X3.2 (0,722), X3.3 (0,771), X3.4 (0,717), X3.5 (0,686). Artinya nilai r hitung > r tabel, atau semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel motivasi (X4)

		Correlations						
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	Jumlah
X4.1	Pearson Correlation	1	,299**	,072	,198*	,304**	,295**	,557**
	Sig. (2-tailed)		,001	,418	,024	,000	,001	,000
	N	129	129	129	129	129	129	129
X4.2	Pearson Correlation	,299**	1	,181*	,470**	,414**	,458**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,001		,040	,000	,000	,000	,000
	N	129	129	129	129	129	129	129
X4.3	Pearson Correlation	,072	,181*	1	,265**	,130	,243**	,443**
	Sig. (2-tailed)	,418	,040		,002	,142	,006	,000
	N	129	129	129	129	129	129	129
X4.4	Pearson Correlation	,198*	,470**	,265**	1	,540**	,478**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,024	,000	,002		,000	,000	,000
	N	129	129	129	129	129	129	129
X4.5	Pearson Correlation	,304**	,414**	,130	,540**	1	,466**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,142	,000		,000	,000
	N	129	129	129	129	129	129	129
X4.6	Pearson Correlation	,295**	,458**	,243**	,478**	,466**	1	,748**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,006	,000	,000		,000
	N	129	129	129	129	129	129	129
Jumlah	Pearson Correlation	,557**	,714**	,443**	,746**	,740**	,748**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	129	129	129	129	129	129	129

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS

Tabel 4 menunjukkan nilai rhitung dari keseluruhan item pada X4, dimana nilai rhitung X4.1 (0,557), X4.2 (0,714), X4.3 (0,433), X4.4 (0,746), X4.5 (0,740) X4.6 (0,748). Artinya nilai rhitung > rtabel atau semua butir pernyataan X4 valid.

Tabel 5. Hasil uji validasi variabel kinerja karyawan (Y)

		Correlations					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Jumlah
Y1.1	Pearson Correlation	1	,265**	,091	,172	,237**	,589**
	Sig. (2-tailed)		,002	,304	,052	,007	,000
	N	129	129	129	129	129	129
Y1.2	Pearson Correlation	,265**	1	,537**	,394**	,208*	,734**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,018	,000
	N	129	129	129	129	129	129
Y1.3	Pearson Correlation	,091	,537**	1	,358**	,065	,615**
	Sig. (2-tailed)	,304	,000		,000	,461	,000
	N	129	129	129	129	129	129
Y1.4	Pearson Correlation	,172	,394**	,358**	1	,141	,635**
	Sig. (2-tailed)	,052	,000	,000		,110	,000
	N	129	129	129	129	129	129
Y1.5	Pearson Correlation	,237**	,208*	,065	,141	1	,571**
	Sig. (2-tailed)	,007	,018	,461	,110		,000
	N	129	129	129	129	129	129
Jumlah	Pearson Correlation	,589**	,734**	,615**	,635**	,571**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	

N 129 129 129 129 129 129

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS

Tabel 5 menunjukkan nilai rhitung dari variabel kinerja karyawan (Y), adalah item 1 sampai item 5 memiliki nilai rhitung Y1.1 (0,589), Y1.2 (0,734), Y1.3 (0,615), Y1.4 (0,635), Y1.5 (0,571) artinya nilai rhitung variabel Y > nilai rtabel (0,1729), artinya seluruh butir variabel Y valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Budaya Kerja (X ₁)	0,607	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,634	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,649	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₄)	0,681	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,659	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel > 0,6. Artinya penelitian bersifat reabil atau jawab pernyataan konsisten di setiap waktu.

c. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,07388859
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,042

	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS

Tabel 7 merupakan hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov, dimana diperoleh nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 atau $> 0,05$. Artinya penelitian terdistribusi secara normal.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil uji multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,393	2,215		6,046	,000		
Budaya Kerja	-,273	,157	-,159	1,740	,084	,806	1,241
Lingkungan Kerja	,337	,096	,339	3,521	,001	,721	1,387
Disiplin Kerja	,234	,100	,246	2,346	,021	,607	1,647
Motivasi Kerja	-,137	,070	-,196	1,958	,052	,671	1,491

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 8, diketahui nilai VIF seluruh variabel < 10 . Artinya persoalan multikolinearitas antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir atau tidak ada korelasi yang kuat antar variabel bebas. Sedangkan nilai tolerance seluruh variabel $> 0,1$. Artinya, tidak terjadi

multikolinieritas di setiap variabel bebas. Yang artinya penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan uji regresi dengan hasil signifikan.

e. Uji Autokolerasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,413 ^a	,171	,144	3,12307	1,817

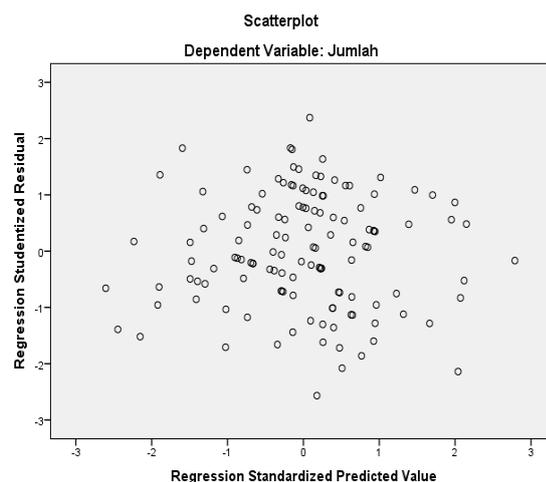
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Tabel 9 menunjukkan hasil uji autokorelasi yang diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,817. Sedangkan teori tabel DW pada $\alpha = 0,05$, dengan jumlah data $n = 129$ serta $k = 4$ diperoleh nilai $dl = 1,6476$ dan $du = 1,7596$. Artinya nilai $D_{Whitung}$ berada pada daerah $du < d < 4 - du$ yaitu $1,7596 < 1,817 < 2,183$, atau dapat disimpulkan baha tidak terjadi autokorelasi pada penelitian ini.

f. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS

Gambar 1 menunjukkan bahwa sebaran data dalam penelitian ini meluas di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

g. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil uji regresi linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	13,393	2,215		6,046	,000
Budaya Kerja	-,273	,157	-,159	-1,740	,084
Lingkungan Kerja	,337	,096	,339	3,521	,001
Disiplin Kerja	,234	,100	,246	2,346	,021
Motivasi Kerja	-,137	,070	-,196	-1,958	,052

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Dari hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 10 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,393 - 0,273X_1 + 0,337X_2 + 0,235X_3 - 0,137X_4$$

1. Nilai konstanta (a) bernilai 13,393; menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan bernilai 13,393 apabila variabel budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi hasilnya sama dengan nol atau konstan.
2. Variabel budaya kerja (X₁) yang bernilai sebesar -0,273 (negatif) menunjukkan ada pengaruh negatif variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Jika budaya kerja (X₁) menurun sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada perangkat desa di Kecamatan Madiun juga akan menurun sebesar -0,273 kali.
3. Variabel lingkungan kerja (X₂) yang bernilai sebesar 0,337 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja (X₂) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada perangkat desa di Kecamatan Madiun juga meningkat sebesar 0,337 kali.
4. Variabel disiplin kerja (X₃) yang bernilai sebesar 0,234 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja (X₃) meningkat sebesar satu satuan,

maka kinerja karyawan pada perangkat desa di Kecamatan Madiun juga ikut meningkat sebesar 0,234 kali.

5. Variabel motivasi (X4) yang bernilai sebesar -0,137 (negatif) menunjukkan ada pengaruh negatif variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi (X4) nilainya menurun sebesar satu satuan, maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Madiun juga akan ikut menurun sebesar -0,137 kali.

h. Uji T

Tabel 11. Hasil Uji t Statistik (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	13,393	2,215		6,046	,000
Budaya Kerja	-,273	,157	-,159	-1,740	,084
Lingkungan Kerja	,337	,096	,339	3,521	,001
Disiplin Kerja	,234	,100	,246	2,346	,021
Motivasi Kerja	-,137	,070	-,196	-1,958	,052

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Kriteria uji t yaitu H_0 diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada signifikansi $t = 5\%$. Nilai t_{tabel} diperoleh dari $degrees\ of\ freedom = n - k - 1 = 129 - 2 - 1 = 126$ pada $\alpha = 0,05$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.65704 atau 1,657).

Berdasarkan hasil uji dengan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh secara parsial antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian dalam Tabel 11, diperoleh nilai $t_{hitung} (-1,740) < t_{tabel} (1,657)$ dan nilai $Sig. (0,084) > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_{a1} ditolak. Hal ini berarti hipotesis ditolak yang artinya budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perangkat desa di Kecamatan Madiun.
2. Pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada Tabel 11, diperoleh nilai thitung sebesar 3,521 > ttabel 1,657 dan nilai Sig. (0,001) < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya hipotesis diterima atau variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perangkat desa di Kecamatan Madiun.

3. Pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil uji dalam Tabel 11, diperoleh nilai thitung sebesar 2,346 > ttabel 1,657 dan nilai Sig. (0,021) < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya hipotesis diterima atau variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perangkat desa di Kecamatan Madiun.
4. Pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
Pada Tabel 11, diperoleh nilai thitung sebesar -1,958 < ttabel 1,657 dan nilai Sig. (0,052) > 0,05 maka H0 diterima dan Ha4 ditolak. Artinya hipotesis ditolak atau variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perangkat desa di Kecamatan Madiun.

i. Uji F

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	249,392	4	62,348	6,392	,000 ^b
Residual	1209,445	124	9,754		
Total	1458,837	128			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS

Kriteria uji F adalah Ho diterima jika: $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan Ho ditolak jika: $F_{hitung} \geq F_{tabel}$. Pada signifikasi $t = 5\%$ dan sampel 129 responden, diperoleh nilai $df_1 = k - 1 = 5 - 1 = 4$ dan $df_2 = 129 - 3 = 126$. Sehingga pada tabel $F_{0,05, df(4)(126)}$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 2,44$.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,392 > F_{tabel} 2,44 dan nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha5 diterima. Artinya hipotesis diterima atau variabel budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Madiun.

j. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,413 ^a	,171	,144	3,12307

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Tabel 13 menunjukkan hasil uji koefisien determinan menggunakan program SPSS versi 25 dengan uji Model Summary. Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,171 atau 17,1%. Hal ini menunjukkan persentase pengaruh variabel budaya kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2), variabel disiplin kerja (X3) dan variabel motivasi kerja (X4) dapat menjelaskan 17,1% terhadap kinerja karyawan (Y), serta sisanya 82,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

2. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa di Kecamatan Madiun

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada perangkat Desa di Kecamatan Madiun. Jawaban responden menunjukkan bahwa skor rata-rata dibawah 3 karena responden kebanyakan menjawab tidak setuju dan netral pada item Kebiasaan, Peraturan di tempat kerja, dan Nilai-nilai hal ini nantinya akan meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa di Kecamatan Madiun

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perangkat Desa di Kecamatan Madiun. Jawaban responden menunjukkan bahwa skor rata-rata di atas 3 karena responden kebanyakan menjawab setuju dan netral pada item penerangan/cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja,

bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan di tempat kerja hal ini nantinya akan meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa di Kecamatan Madiun

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perangkat Desa di Kecamatan Madiun. Jawaban responden menunjukkan bahwa skor rata-rata di atas 3 karena responden kebanyakan menjawab setuju dan netral pada item ketepatan waktu, menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan tempat bekerja, pegawai memakai seragam. hal ini nantinya akan meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa di Kecamatan Madiun

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perangkat Desa di Kecamatan Madiun. Jawaban responden menunjukkan bahwa skor rata-rata dibawah 3 karena responden kebanyakan menjawab tidak setuju dan netral pada item prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pengembangan dalam pekerjaan hal ini nantinya akan meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madiun (Studi Kasus Di 12 Desa Kabupaten Madiun) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madiun.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madiun.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madiun.
4. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madiun.
5. Secara simultan budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan

Madiun.

Saran

1. Bagi lembaga
 - a. Perbaiki budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara terus menerus sangat penting karena mampu meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Peningkatan budaya kerja dan motivasi kerja dapat membuat kerja perangkat desa di Kecamatan Madiun lebih aktif.
 - c. Bagi perangkat desa di Kecamatan Madiun, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan atau bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi karyawan
 - a. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja yang baik, karena hal ini merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi.
 - b. Meningkatkan pengetahuan, kesadaran, dan kesempatan kepada karyawan untuk memahami dirinya secara utuh dan menerapkannya pada lingkungan kerja dan sosial, sehingga meningkatkan budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan lebih banyak peneliti yang dapat menggunakan penelitian ini sebagai pelengkap pengetahuan dan informasi, serta dapat dijadikan sebagai topik yang berbasis budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ambarwati, R., & Alriani, I. M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang*. 51, 36–48.
- Ariesa, Y., & Mulkan, N. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Butterindojoya. II*.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja*

- Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fauziyyah, A. (2017). pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK. Kantor Cabang Palembang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 66.
- Gelar, M., Ekonomi, S., & Manajemen, J. (2017). *Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Prasyarat*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Gozhali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39.
- Mandey, S., & Sahanggamu, P. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 514–523. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i4.6359>
- Marifa, N., & Kasim, kasno t. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(NO.2), 196–205.
- Millah, M. (2018). Penagruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madura Guano Industri. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo*, 26, 225–256.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Septiandaru, F. (2020). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt hikmah sejahtera divisi hikmah food surabaya. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr ...*, 26, 1–17. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3014>

Sobirin. (2013). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI Sobirin. *Jurnal Ilmiah SAINTIKOM*, 12(2013), 43–48. https://prpm.trigunadharma.ac.id/public/fileJurnal/hpSSJurnal_12-1-2013_6_Sobirin_OK.pdf

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Moderasi Antara Faktor Modal Intelektual Dengan Nilai Perusahaan Manufaktur 2021 *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 5245-52