

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal.209-219

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara

Oleh:

Helvin Ruida Hasi¹, Sjahril Effendy², Muis Fauzi Rambe³

Program Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: helvinruidahasii@gmail.com

ABSTRACT

The Influence of Work Environment, Work Culture and Work Motivation on Employee Performance in the Fire Service of North Labuhanbatu Regency The data collection method was done in the form of a list of questions (questionnaire). The study population numbered 34 people, given the small number of population above, with a total sample of 34 people who are employees in the Department. North Labuhanbatu District Fire Department. While the data analysis technique used is the classical assumption test, multiple regression, t test, and F test and the coefficient of determination. The results showed a partial test that the Work Environment variable has a significant effect on employee performance, Work Culture has a significant effect on employee performance, and Work Motivation has a significant effect on employee performance at the Fire Service Office of North Labuhanbatu Regency, and simultaneously tests that the Work Environment, Culture variables Work, and work motivation have a significant effect on the performance of employees in the Fire Service of North Labuhanbatu Regency.

Keyword : Work Environment, Work Culture, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, karena peranan itulah tenaga kerja hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Untuk merealisasikan tujuan dari perusaan agar meningkatkan kinerja karyawan juga harus didukung dengan baiknya lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam menjalankan roda pemerintahan didalam pelayanan masyarakat yang lebih baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen dan pemimpin yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dari misi dan visi setiap kantor tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berada dalam organisasi tersebut haruslah dapat menyesuaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal.209-219

Faktor lain yang juga mempunyai peran dalam upaya meningkatkan kinerja adalah budaya kerja. Budaya kerja dapat dilihat dengan rendahnya tingkat penghargaan terhadap kinerja karyawan, rendahnya tingkat kesejahteraan, komunikasi dan interaksi antar karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009)

Fenomena yang terjadi di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah rendahnya kinerja pegawai dilihat dari banyak pekerjaan yang tidak efektif dan tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, kurang baiknya lingkungan pekerjaan yang tersedia seperti ruangan kerja yang masih berbagi dengan pegawai lainnya, tumpukan kertas pekerjaan yang belum selesai dikerjakan di setiap sudut ruangan dan kurangnya fasilitas seperti *Air Conditioner*(AC), dan penerangan ruang kerja.

Begitu pula dengan rendahnya budaya kerja dapat dilihat dengan rendahnya tingkat penghargaan terhadap kinerja karyawan, rendahnya tingkat kesejahteraan, komunikasi dan interaksi antar karyawan serta seringnya pegawai menunda-nunda pekerjaan dan pulang lebih awal. Begitu pula dengan kurangnya motivasi dan kurang tepatnya motivasi yang diberikan pun menjadi kendala untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, pihak manajemen terutama pimpinan kurang memberikan motivasi kepada setiap pegawai untuk memicu agar bekerja dengan semangat seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang kinerjanya paling baik.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu ukuran baik kuantitas maupun kualitas dari suatu hasil kerja individu yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Robbins,2009:257). Sulaksono (2015:91) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Mangkunegara, 2015) menjelaskan bahwa standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui beberapa indicator yang terdiri dari sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal.209-219

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja disebut juga suasana kerja adalah serangkaian lingkungan di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjadan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan Menurut Wursanto dalam Malik (2016:164) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Sunyoto (2013:45) adapun Indikator lingkungan kerja meliputi:

- 1) Sarana dan prasarana
- 2) Sirkulasi udara
- 3) Pencahayaan ruang kerja
- 4) Interaksi antar pegawai
- 5) Suasana kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:2) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan.

Budaya Kerja

Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik, terdapat beberapa indikator untuk mengukur dan mengetahui budaya kerja. Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Ndraha (2009) dapat dikategorikan tiga Yaitu :

1) Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal.209-219

2) Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

3) Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampilkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Sedangkan menurut Sulaksono (2012:14) indikator budaya kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah.
3. Berorientasi pada hasil.
4. Berorientasi pada semua kepentingan pegawai.
5. Agresif dalam bekerja.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Motivasi

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu Menurut Stanford (dalam Mangkunegara, 2013:93) bahwa "*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*",. Menurut Rivai (2009:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Salah satu faktor penentu kinerja adalah motivasi. Menurut Handoko (2007:67) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja didalam institusi/Dinas, Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan untuk mengukur tingkat variabel. Menurut Handoko (2007: 78) Indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Penghargaan
- 2) Rasa memiliki

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal.209-219

- 3) Kemampuan
- 4) Mengutamakan kualitas
- 5) Job diskription
- 6) Prestasi
- 7) Tangung jawab

Adapun indikator motivasi kerja adalah : (S. Siagian, 2008)

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk keahlian
5. Membentuk ketrampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada lain pihak untuk mendapatkan saling pengertian. Setiap individu yang berkecimpung dalam organisasi, baik sebagai pimpinan maupun bawahan di setiap tingkat, harus bekerjasama dengan baik agar tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik dan benar demi tercapai visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan.

(Mangkunegara, 2011) mengemukakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. (Umam, 2012) menjelaskan adapun beberapa indikator - indikator variabel komunikasi adalah sebagai berikut yaitu:

1. Kejelasan (clarity), bahasa maupun informasi yang disampaikan harus jelas.
2. Ketepatan (accuracy), bahasa dan informasi yang disampaikan harus betul – betul akurat alias sesuai tepat.
3. Konteks (contex), bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi.
4. Alur (flow), bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif.
5. Budaya (culture), aspek ini tidak saja menyangkut bahasa dan informasi tetapi juga tata karma atau etika.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2008:11) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya. dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel.

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Negri Sipil Dinas Pemadam dan Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu sebanyak 34 pegawai. Penelitian ini

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal.209-219

menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji f), analisis regresi linier berganda dan uji analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Deskriptif

Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 34 orang yang bekerja di Dinas Pemadam dan Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara, sebagai sampel penelitian menggunakan skala *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel 1 : Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	25	74
2	Perempuan	9	26
	Jumlah	34	100

Dari tabel di ketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 25 orang laki-laki (74%) dan 9 orang perempuan (26%). Untuk distribusi jumlah pegawai lebih dominan laki-laki, dikarenakan untuk bidang pekerjaan ini dibutuhkan tenaga dan waktu yang lebih .

Tabel 2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 25 tahun	5	15
2	25-35 tahun	23	67
3	> 35 tahun	6	18
	Jumlah	34	100

Dari tabel di ketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok usia di bawah 25 tahun sebanyak 5 orang (15%), usia 25-35 tahun sebanyak 22 orang (67%) dan usia diatas 35 tahun sebanyak 6 orang (18%). Untuk distribusi usia pegawai lebih dominan pada usia rentang 25-35 tahun dikarenakan pada usia ini adalah usia produktif pegawai dalam bekerja.

Tabel 3

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	SMA	0	0
2	D1-D3	13	38
3	S1-S2	21	62
	Jumlah	34	100

Dari tabel di ketahui bahwa responden yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan D3-D3 sebanyak 13 orang atau 39% dan S1-S2 sebanyak 20 orang atau 61%. Untuk distribusi pegawai berdasarkan pendidikan lebih dominan pada tingkat pendidikan sarjana dikarenakan bidang pekerjaan ini membutuhkan tingkat ketelitian dan keterampilan yang baik.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal.209-219

Tabel 2. Hasil Uji t Persamaan

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,228	2,694		1,570	,127
	LINGKUN GANKERJA	,194	,112	,188	2,840	,007
	BUDAYAKERJA	,819	,092	,921	8,864	,000
	MOTIVASIKERJA	,135	,064	,155	2,097	,044

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 3. Hasil Uji t Persamaan 2

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,228	2,694		1,570	,127
	LINGKUN GANKERJA	,194	,112	,188	2,840	,007
	BUDAYAKERJA	,819	,092	,921	8,864	,000
	MOTIVASIKERJA	,135	,064	,155	2,097	,044

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 4. Hasil Uji t Persamaan 3

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,228	2,694		1,570	,127
	LINGKUN GANKERJA	,194	,112	,188	2,840	,007
	BUDAYAKERJA	,819	,092	,921	8,864	,000
	MOTIVASIKERJA	,135	,064	,155	2,097	,044

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 5. Hasil Uji f Persamaan 1

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	737,436	3	245,812	98,860	,000 ^b
	Residual	74,594	30	2,486		
	Total	812,029	33			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, BUDAYAKERJA, LINGKUN GANKERJA

Tabel 6. Koefisien Determinan Persamaan 1

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,953 ^a	,908	,899	1,57685	,908	98,860

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, BUDAYAKERJA, LINGKUN GANKERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal.209-219

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,840 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan nilai probabilitas (sig) 0,007 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Dari data yang telah dikumpulkan melalui sebaran angket, maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di institusi sudah baik, Seperti pertanyaan saya merasa senang saat berkomunikasi dengan pegawai lainnya, banyak responden yang jawab kurang setuju dikarenakan kebanyakan dari pegawai tidak selalu berada di kantor, sebagian pegawai tugas dilapangan sehingga interaksi antar pegawai kurang intens, dan tidak tersedianya fasilitas umum seperti kantin sehingga jarang nya pegawai bertemu dan berinteraksi di lingkungan kantor pada saat jam kerja.

Sama halnya dengan pertanyaan saya merasa tenang saat jam kerja juga banyak responden yang menjawab kurang setuju karena lingkungan kerja yang dirasakan kurang kondusif seperti kurang baik nya tata letak meja yang masih dalam tahap perbaikan dikarenakan proyek pembangunan masih dalam proses. Komunikasi antar pegawai dan ketenangan di lingkungan kerja masih menjadi masalah yang serius yang perlu diperhatikan oleh manajemen.

Interaksi dan komunikasi antar pegawai sangat penting didalam lingkungan kerja guna mendukung aktivitas pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, begitu juga halnya dengan kondisi ketenangan pegawai pada jam kerja sangat dibutuhkan untuk mendukung aktivitas pegawai didalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga didukung teori tentang lingkungan kerja yang merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja menurut Sunyoto (2013:43).

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh diperoleh nilai t hitung sebesar 8,864 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan nilai probabilitas (sig) 0,000 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya budaya kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Dari data yang telah dikumpulkan melalui sebaran angket maka dapat dilihat bahwa pada umumnya budaya kerja yang diterapkan di institusi sudah relatif baik, namun ada beberapa pegawai yang merasa budaya kerja yang dibuat oleh instansi belum dapat diterapkan secara maksimal oleh pegawai, seperti pertanyaan saya merasa diberikan perhatian di setiap ada masalah banyak pegawai yang menjawab kurang setuju karena pegawai merasa tidak

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal.209-219

ditanggapi setiap menyampaikan keluhan permasalahannya dikarenakan masing-masing pimpinan institusi mempunyai kesibukan yang berbeda dan kurang nya komunikasi diluar jam kerja.

Sama halnya dengan pertanyaan saya merasa budaya kerja yang diterapkan sesuai dengan tujuan instansi, mayoritas pegawai juga menjawab kurang setuju karena pegawai merasa ada pergeseran budaya yang selama ini sudah dijalankan dikarenakan setiap bergantinya pimpinan instansi akan memiliki pola budaya kerja yang berbeda. Begitu juga dengan pertanyaan saya merasa instansi menerapkan aturan berdasarkan kemampuan pegawai dijawab oleh responden mayoritas kurang setuju dikarenakan aturan yang dibuat tidak sesuai dengan yang selama ini dijalankan seperti lebih awalnya jam kerja yang selama ini pegawai absensi manual namun sudah berlakukannya dengan teknologi *fingerprint*.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arianto,2013) dan (Wibawanto:2011) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,097 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan nilai probabilitas (sig) 0,044 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Dari data yang telah dikumpulkan melalui sebaran angket maka dapat dilihat bahwa pada umumnya motivasi kerja pegawai sudah baik namun beberapa pertanyaan yang dijawab oleh pegawai seperti pertanyaan saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dijawab mayoritas kurang setuju dikarenakan pada dasarnya seluruh pegawai yang ada di instansi merasa tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai pekerjaan yang diberikan, dan pertanyaan saya selalu mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang saya kerjakan mayoritas dijawab oleh responden kurang setuju karena pegawai merasa pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan bidang kompetensinya.

Sama halnya dengan pertanyaan pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan fungsi dan jabatannya mayoritas dijawab kurang setuju karena pegawai yang merasa itu bukan tanggung jawab dari pekerjaannya sehingga tdk dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh institusi. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hidayat,2012) dan (Wibawanto:2011) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja Nilai F hitung pada tabel di atas adalah 98,860 lebih besar dari F tabel 2,920 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal.209-219

Menunjukkan H₀ ditolak dan H_a diterima, berarti lingkungan kerja (X₁), budaya kerja (X₂) dan motivasi kerja (X₃) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil pengujian determinasi juga menunjukkan bahwa R sebesar 0.908 yang artinya tingkat korelasi atau hubungan antara variabel independen yaitu berarti lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerjadengan variabel dependen yaitu kinerja memiliki hubungan yang cukup erat. Secara umum kinerja pegawai Dinas Pemadam Dan Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara sudah baik dan perlu peningkatan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan kondisi ketenangan lingkungan kerja dan memastikan budaya yang sudah di buat dapat diterapkan oleh setiap pegawai serta memberikan pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan fungsi dan jabatannya.

Hal ini sesuai dengan teori yaitu Kinerja yang baik dan tinggi hanya dapat dicapai apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan budaya kerja pegawai yang baik pula kemudian dilengkapi dengan motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawainya.

KESIMPULAN

1. Mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara..
2. Mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dapat disimpulkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara..
3. Secara parsial yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap semangat dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara..
4. Secara simultan yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja dapat disimpulkan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

REFERENSI

- Dongoran, Faisal R., dkk. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan." EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial 5(1).
- Fahmi, Irham (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Ghozali, Imam, (2010), *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012) *.Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Juliandi, azuar dan irfan (2013). *"Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu ilmu bisnis*. Bandung : Ciptapustaka Media perintis.
- Liyas, dkk (2015). "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat, Riau." Jurnal STIE Riau.
- Malik, Nazaruddin (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja indonesia*, cetakan pertama. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal.209-219

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2010). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* .Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* , cetakan keduabelas.Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Maziah, dkk (2014). “Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Syariah Makassar, Makassar.” Jurnal fakultas Ekonomi dan Islam UIN Alauddin Makassar.
- Nurchahya, dkk (2018). “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Arah Enviromental indonesia Bag. Surakarta, Surakarta..” Vol.5, No.1, Jurnal E-proceeding Of Management.
- Rivai, Veitzal, (2009), *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins,(2010). “*Perliaku organisasi*”. Jakarta : Bhuana Ilmu Populer
- Subianto, Marianus (2016). “Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai barat, Kutai.” E-Journal Administrasi bisnis Fisip Unmul.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* , cetakan pertama.Bandung : CV Alfabeta
- Sulaksono, Hari (2015). *Motivasi Kerja Dan Kinerja* , cetakan pertama.Yogyakarta : Depublish(Grup CV Budi Utama)
- Susanto, Yohanes (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi* , cetakan pertama.Yogyakarta : Depublish(Grup CV Budi Utama)
- Yoyo, Sudaryo, Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Tidak langsung Dan lingkungan kerja Fisik*, Yogyakarta : CV Andi Offset