

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PADA KANTOR DESA KESAMBIRAMPAK DAN DESA KAPONGAN KABUPATEN SITUBONDO MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dicky Ramdani

dickyramdani038@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Randika Fandiyanto

randika@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Febri Ariyantiningih

febriariyanti@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Organizations have various kinds of resources as input to transform an environment into a productive one with the division of labor, human resources are also the most important element. The aim of this research is to analyze and test the influence of organizational culture, work environment and leadership on the performance of village officials through work motivation as an intervening variable. The population used in this research was Village Officials at the Kesambirampak Village Office and Kapongan Village, Situbondo Regency, a total of 33 people were selected. This sampling technique is saturated sampling. Data analysis and hypothesis testing in research uses Structural Equation Models - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that Organizational culture has a significant positive effect on work motivation. The work environment has a significant positive effect on work motivation. Leadership has a significant positive effect on work motivation. Organizational culture has a negative but not significant effect on performance. The work environment has a positive but not significant effect on. Leadership has a negative but not significant effect on performance. Work motivation has a significant positive effect on performance. Then the results of the indirect influence hypothesis test show that the organizational culture variable on performance through work motivation has a significant positive effect. The work environment on performance through work motivation has a positive but not significant effect. Leadership on Performance through work motivation has a significant positive effect

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Leadership, Work Motivation, Performance.*

I. PENDAHULUAN

Latar belakang dari penelitian ini didasari dari fenomena-fenomena yang terjadi utamanya dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Contohnya Kantor Desa Kesambirampak, yang mana pada kantor desa ini budaya organisasi dalam pemerintahannya tidak berjalan dengan baik. Selain dari budaya organisasi, fenomena lain yang nampak jelas terjadi adalah

lingkungan kerja yang kurang kondusif, dimana hal ini dapat dilihat dari beberapa perangkat desa yang sering acuh tak acuh antar satu sama lain. Hal serupa juga terjadi pada Kantor Desa Kapongan, dimana tidak adanya sistem yang mengatur tiap individu maupun sekelompok orang didalamnya pada saat melaksanakan pekerjaannya.

Ketidakmampuan seorang pemimpin dalam mengatur jalannya

pemerintahan di Kantor Desa menjadikan faktor kepemimpinan menjadi suatu permasalahan yang perlu dipecahkan. Kurang baiknya koordinasi antar kepala desa dengan perangkat desa setempat membuat beberapa informasi tak tersampaikan secara maksimal, sehingga pekerjaan melambat dan tidak optimal.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2020:25) menjelaskan bahwa sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia meliputi “Perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, kesehatan dan keselamatan kerja, serta pemeliharaan penyelesaian pekerjaan sebaik mungkin guna mencapai sebuah langkah pengelolaan sumber daya sebagaimana kontribusi dalam meningkatkan kualitas mitra.”

Marwansyah (2019:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai “Pengelolaan sumber daya manusia melalui perencanaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja, pengembangan pegawai, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan tunjangan, tunjangan, tunjangan, dan lain-lain. dapat diartikan sebagai pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, meliputi lingkungan, kesehatan, perekonomian, kegiatan industri, dan kegiatan keselamatan.”

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2020:721) mendefinisikan budaya organisasi sebagai “Suatu sistem makna yang

dimiliki bersama oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.” Penggunaan istilah budaya organisasi untuk menyebut budaya sering digunakan dalam bisnis yang selalu diterapkan dalam suatu perusahaan, karena pada perusahaan publik mempunyai kerjasama antara sejumlah orang membentuk kelompok atau unit kerja bagi satuan kerja masing-masing.

Budaya organisasi menurut Sulaksono (2019:14) dapat diukur ataupun dipengaruhi oleh beberapa aspek dan karakteristik diantaranya sebagai berikut:

- 1) Inovatif
- 2) Memberi perhatian
- 3) Berorientasi pada hasil
- 4) Berorientasi pada kepentingan karyawan
- 5) Agresif
- 6) Stabilitas kerja

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada suasana di mana karyawan bekerja setiap hari. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan ketenangan pikiran bagi karyawan dan memungkinkan mereka bekerja secara maksimal. Menurut Nitisemito (2019:109), “Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang relevan bagi karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas yang dipercayakan kepadanya.” Di sisi lain, Sedarmayanti (2018:26) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja mencakup seluruh tenaga kerja baik langsung ataupun tidak.” Lingkungan kerja yang baik juga ditandai dengan sikap saling menghormati terhadap rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Menurut Budiasa (2021:43), indikator lingkungan kerja antara lain adalah:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas atau pelengkap kerja

Kepemimpinan

Menurut Sutikno (2019:16), "Kepemimpinan mempengaruhi orang yang dipimpinya agar mereka bersedia melakukan apa yang mereka harapkan dari orang lain dan apa yang direkomendasikan orang lain." Rivai (2019:3) menyatakan "Kepemimpinan adalah tindakan mengubah perilaku anggota kelompok menuju tujuan tertentu, terutama untuk mencapai tujuan bersama dan menghasilkan keuntungan individu dan organisasi." Pemimpin yang baik harus memiliki integritas, kecerdasan, keterampilan kebijaksanaan, dan kekuatan besar. Untuk mengatur organisasi.

Indikator kepemimpinan Menurut Kartono (2019:159) umumnya memiliki ciri diantaranya:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
- 2) Kemampuan memotivasi
- 3) Kemampuan komunikasi
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5) Tanggung jawab

Motivasi Kerja

Motivasi kerja mengacu pada perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Motivasi kerja merupakan dorongan yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:23) "Motivasi adalah suatu

perasaan yang berkembang pada sekelompok orang atau tiap individu akibat dari adanya rangsangan terhadap suatu tingkah laku tertentu yang ikhlas, gembira dan kuat, serta akibat akibat yang ditimbulkannya. Perilaku itu diperhitungkan dan memberikan hasil yang baik dan berkualitas tinggi".

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan terdapat berbagai indikator yang dapat diukur dalam mengukur motivasi kerja yaitu :

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Prestasi kerja
- 5) Pengakuan dari atasan
- 6) Pekerjaan itu sendiri

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang ditinjau dari mutu dan efisiensinya menurut standar yang ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada orang tersebut. Priansa (2019:67) "Kinerja mengacu pada cara dan sejauh mana seorang individu mengeksekusi strategi bisnis untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan peran atau fungsi individu atau penilaian bakat yang relevan dengan bisnis, jika strategi tersebut dijalankan dengan baik." Kinerja merupakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan fungsi dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2020:97), indikator dari kinerja diantaranya yaitu:

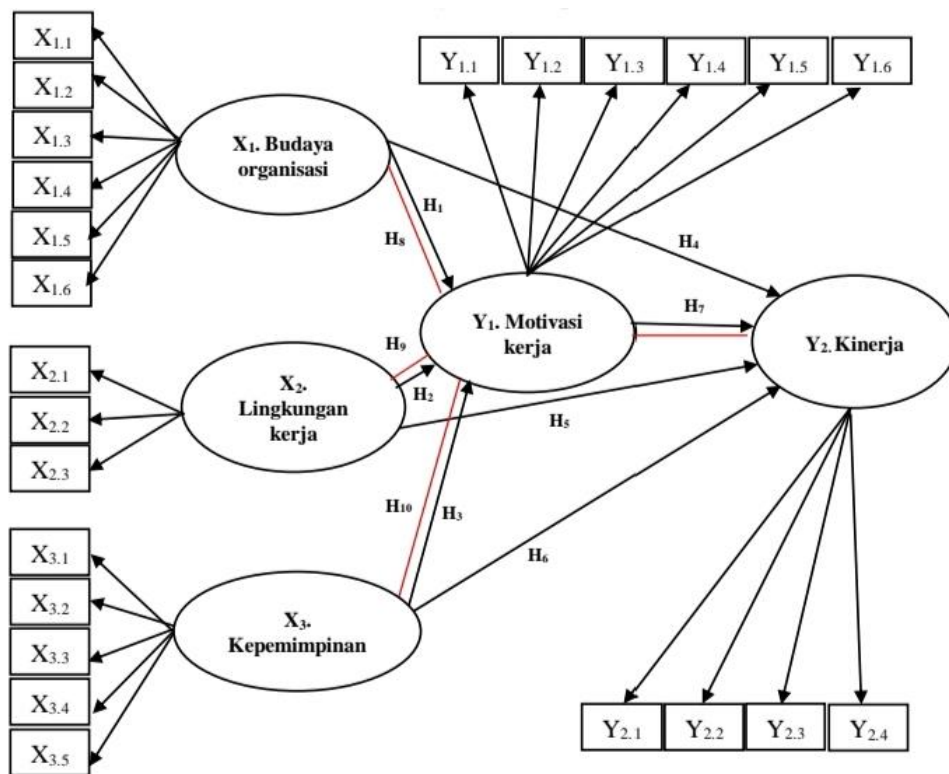
- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan waktu

4) Efektifitas tingkat penggunaan sumber daya manusia

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2020:128), menjelaskan bahwasanya “Kerangka konseptual secara teoritis menghubungkan variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat”. Melalui penjelasan dan

landasan teori yang telah diuraikan dalam penelitian ini. Dapat menunjukkan adanya korelasi antara variabel bebas Budaya organisasi (X₁), Lingkungan kerja (X₂) Kepemimpinan (X₃) dan variabel terikat Kinerja (Y₂) dengan variabel intervening yang digunakan Motivasi kerja (Y₁) yang dijelaskan dalam gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Sugiyono (2021:64) “Hipotesis adalah pernyataan tentang hubungan, atau spekulasi mengenai suatu masalah penelitian, namun kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) dan memerlukan pengujian empiris. Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang belum diolah dan belum mempunyai jawaban yang pasti.

Berikut adalah hipotesis yang dipakai:

- H₁: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja
- H₃: Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja

- H₄: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja
- H₅: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja
- H₆: Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja
- H₇: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja
- H₈: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja
- H₉: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja
- H₁₀: Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja

III. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2021:2), “Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian”. Rancangan penelitian ialah rencana keutuhan pendekatan yang berasal dari suatu analisis yang nantinya dipakai dan dipergunakan sebagai petunjuk dalam mengerjakan analisis.

Penelitian ini mengambil cara dengan kuantitatif, yaitu mengukur peristiwa secara cermat. Dengan menggunakan metode ini harapannya variabel-variabel terkait penelitian yang diteliti dapat diuraikan secara rinci. Untuk membenarkan korelasi (sebab akibat) antar variabel yang diteliti yaitu variabel bebas Budaya organisasi (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Kepemimpinan (X_3) dan

variabel terikat Kinerja (Y_2) dengan variabel intervening yang digunakan Motivasi kerja (Y_1). pada Perangkat desa Kantor Desa Kesambirampak dan Desa Kapongan Kecamatan Kapongan, Kabupaten Situbondo.

Tempat dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini memakan waktu selama 3 bulan yang mulai dilaksanakan dari bulan April sampai dengan bulan Juni 2024. Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Desa Kesambirampak dan Desa Kapongan yang berlokasi di Kec Kapongan, Kab Situbondo.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini sasaran populasi yang dituju merupakan keseluruhan jumlah perangkat desa pada Kantor Desa Kesambirampak dan Desa Kapongan Kabupaten Situbondo yang diketahui pada Desa Kesambirampak perangkat desanya diketahui berjumlah 15 orang, dan Desa Kapongan perangkat desanya diketahui berjumlah 18 orang. Sehingga dapat disimpulkan jumlah populasi yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 responden.

Menurut Sugiyono (2021:140): “*Total sampling* atau pengambilan sampel populasi sensus merupakan suatu metode pengambilan sampel yang dari keseluruhan jumlah populasi semuanya dijadikan sampel secara keseluruhan.” Alasan digunakannya teknik *total sampling* disebabkan jumlah populasi pada objek penelitian yang kurang dari 100 orang sehingga digunakan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 sampel.

Metode Analisis Data

Structural Equation Model – Partial Least Square atau (PLS-SEM) merupakan metode analisis data yang akan dipakai untuk mengkaji dan mengolah data hipotesis yang sedang diuji dalam penelitian ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Deskriptif

Subjek pada penelitian menjadi responden ialah perangkat kerja dari kedua Kantor Desa Kesambirampak dan Kantor Desa Kapongan yang total sebanyak 33 orang.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen terdiri dari sekumpulan indikator yang merepresentasikan suatu variabel laten dan menjadi dasar memperkuat variabel laten yang dimaksud. Validitas konvergen umumnya dipakai guna menentukan nilai validitas yang memiliki hubungan dengan indikator dan variabel laten. Uji validitas konvergen dapat diketahui dengan memeriksa muatan eksternal masing-masing indikator terkait. Indikator dinyatakan valid apabila nilai beban luar lebih besar dari nilai ideal yaitu 0,7. Artinya indikator yang dimaksud lebih efektif dalam mengukur konstruk yang dibangun. Selain itu, nilai AVE sebesar 0,5 atau lebih tinggi menunjukkan bahwa konstruk tersebut rata-rata telah menguraikan sebagian varians dalam indikator. Dalam penelitian ini telah dinyatakan "Valid" pada kedua nilai yakni outer loading dan AVE.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas kerap dipakai guna menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan kebenaran suatu instrumen saat menilai struktur. Instrumen yang reliabel ialah instrumen yang dapat menunjukkan nilai serupa bila digunakan untuk mengukur subjek yang sama secara berulang-ulang, atau bilamana pernyataan yang menjawab persoalan yang dimaksud jawabannya stabil dan konsisten, Sarwono dan Narimawati (2015:18) menjelaskan bahwasanya "Suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai realibilitas yang baik apabila nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 dan nilai *cronbachs alpha* lebih besar dari 0,7". Dalam penelitian ini seua intrumen yang dinilai telah dinyatakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cllinierity Statistics* (VIF) pada "*Inner VIF Values*". Uji multikolinieritas kerap dipakai guna melihat kebenaran korelasi antara variabel independen dalam suatu model regresi. Untuk nilai VIF $\leq 5,00$, asumsi klasik "multikolinieritas" tidak dilanggar, namun pada model struktural (PLS), pelanggaran asumsi multikolinieritas kerap tercipta dan tetap dapat ditoleransi. Dalam penelitian ini menyatakan hasil nilai VIF tidak mengakibatkan pelanggaran

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) "Uji normalitas dilakukan untuk menguji

apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak". Uji normalitas bisa saja diketahui dengan nilai rasio kritis (CR) dari *skewness* dan *kurtosis*. Asumsi normalitas dianggap tidak dilanggar jika nilai CR berkisar antara -2,58 hingga 2,58 (2,58) pada tingkat signifikansi 1% (0,01). Maka kesimpulannya semua indikator yang dipakai memiliki distribusi normal secara *univariat* maupun *multivariat* berdasarkan sebaran data yang selesai. Dalam penelitian ini, masing-masing indikator dilaporkan memberikan kontribusi yang berhasil.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (GOF) memiliki tujuan guna mencari tahu kebenaran sebaran data dari suatu sampel yang dilandaskan pada sebaran teoritis tertentu. Pengujian ini memakai model fit sebanyak 3 model pengukuran yakni SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) yakni $0.056 < 0.09$, *Chi Square* yakni 726.987 dan NFI (*Normed Fit Index*) yakni 0.738 yang mendekati angka 1. Apabila konsep struktural yang dikembangkan dalam penelitian sama dengan kenyataan yang ada, maka model penelitian dianggap cocok dan diterima dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi

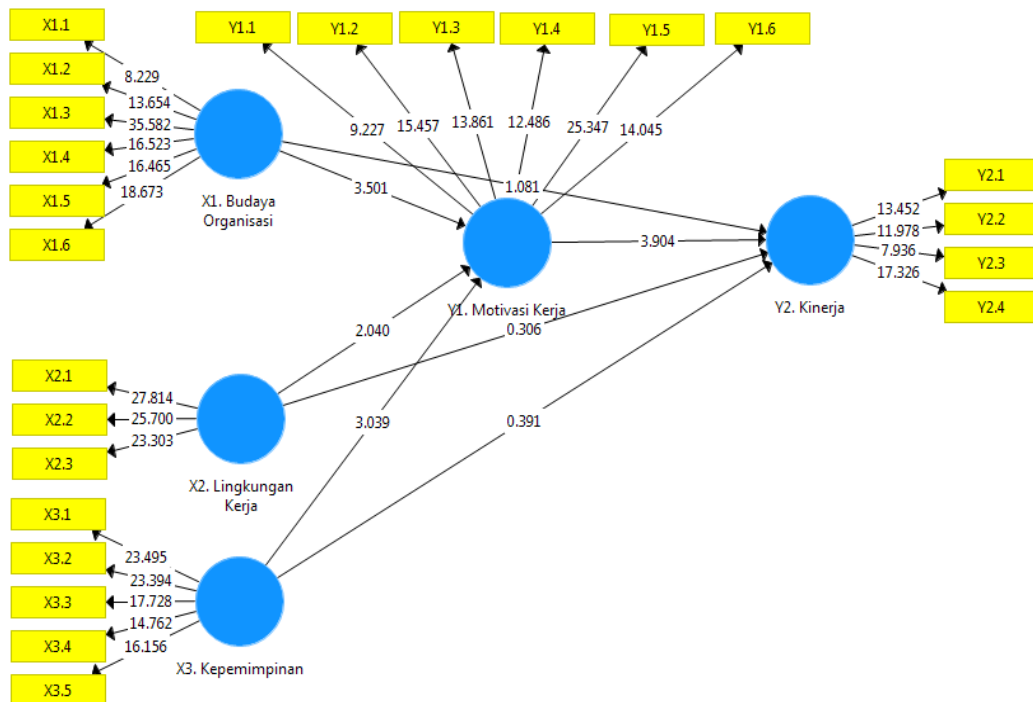
Koefisien determinasi (R^2) kerap kali dipakai mengevaluasi korelasi antara konstruksi eksogen

dan endogen yang didalilkan. Untuk mencari tahu besaran angkanya maka perlu melihat *R-Square Adjusted* jika lebih dari dua variabel independen. Perubahan nilai *R-Square* berfungsi sebagai sarana untuk mengukur dampak variabel laten independen spesifik pada variabel laten dependen. Pada *output R-Square*, berikut hasil yang diperoleh setelah melakukan uji kontribusi data:

- 1) Variabel Budaya organisasi (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) memengaruhi Motivasi kerja (Y_1) sebesar (84,6%) yang memiliki tinggi sekali, dengan sisa 15,4% yang disebabkan oleh variabel berbeda yang tidak ikut berpartisipasi dalam penilaian ini.
- 2) Variabel Budaya organisasi (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) memengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar (66,3%) yang memiliki tinggi atau kuat, dengan sisa 33,7% yang disebabkan oleh variabel berbeda yang tidak ikut berpartisipasi dalam penilaian ini

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Inner model dirancang guna menyelidiki dan mengevaluasi korelasi yang terjadi antar konstruksi eksogen dan endogen yang sudah didalilkan. Untuk mengetahui analisis penelitian memakai Smart PLS guna menghasilkan tafsiran struktural sebagaimana pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Pada pengujian hipotesis pertama bahwa merujuk dari nilai *original sampel* yakni (0,478), kemudian *T Statistic* 3,501 (>1,964), selanjutnya *p value* dengan nilai **0.001** (<0,05), lalu dapat ditarik kesimpulan Lokasi (X₁) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada Kepuasan konsumen (Y₁), maka dari itu **Hipotesis 1 diterima**. Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan bahwasanya Budaya organisasi dapat berdampak besar terhadap motivasi karyawan. Sebab dengan adanya budaya organisasi menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan bagi karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja. Adanya motivasi akan mendorong pegawai untuk memaksimalkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang

diberikan. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Budaya organisasi yang ada saat ini akan mendorong setiap pegawai untuk mencapai posisi tertinggi dalam persaingan yang sehat. Sehingga motivasi pegawai meningkat seiring dengan budaya organisasi yang ada. Temuan penelitian ini menegaskan dan memperjelas temuan sebelumnya dari Firanti, *et all* (2021) dan Pratiwi *et. all.* (2023).

Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pada pengujian hipotesis kedua bahwa merujuk dari nilai *original sampel* yakni (0,179), kemudian *T Statistic* yaitu 2,040 (>1,964) selanjutnya *p value* dengan nilai **0.042** (<0,05), lalu dapat ditarik kesimpulan Harga (X₂) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

pada Kepuasan konsumen (Y_1), maka dari itu **Hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan bahwasanya Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Memang benar, lingkungan kerja bisa mempengaruhi cara berpikir seseorang. Apabila karyawan menemukan lingkungan kerja yang baik, menyenangkan, aman, nyaman, mendukung dan menyenangkan maka dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hasil kerja yang mereka lakukan akan maksimal melalui dorongan motivasi yang mereka peroleh melalui kontribusi lingkungan kerja yang menggugah mereka untuk bekerja lebih maksimal. Temuan penelitian ini menegaskan dan memperjelas temuan sebelumnya dari Manao (2022)

Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Pada pengujian hipotesis ketiga bahwa merujuk dari nilai *original sampel* yakni (0,370), kemudian *T Statistic* 3,039 ($>1,964$) selanjutnya *p value* dengan nilai **0.002** ($<0,05$), lalu dapat ditarik kesimpulan Promosi (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada Kepuasan konsumen (Y_1), maka dari itu **Hipotesis 3 diterima**. Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan bahwasanya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Sebab unsur kepemimpinan yang tepat dapat menunjang motivasi pegawai. Pemimpin organisasi yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang

baik dapat memotivasi karyawannya di tempat kerja. Motivasi kerja tercipta ketika manajer berkomunikasi dengan baik, memberikan instruksi yang tepat, berhasil melaksanakan dan mengatur proses kerja, serta menjaga ritme kerja. Selain bisa menikmati pekerjaan, juga bisa mendorong karyawan untuk bekerja maksimal. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan manajemen mempunyai peranan dan kontribusi yang besar dalam membentuk motivasi kerja pegawai. Temuan penelitian ini menegaskan dan memperjelas temuan sebelumnya dari Mendrofa (2021) dan Pratiwi *et. all.* (2023).

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pada pengujian hipotesis keempat bahwa merujuk dari nilai *original sampel* yakni (-0,249), kemudian *T Statistic* 1,081 ($<1,964$) selanjutnya *p value* dengan nilai **0.280** ($>0,05$), lalu dapat ditarik kesimpulan Lokasi (X_1) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada Loyalitas konsumen (Y_2), maka dari itu **Hipotesis 4 ditolak**. Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan bahwasanya Budaya organisasi mungkin tidak memiliki dampak signifikan terhadap keputusan kinerja. Sebab, budaya organisasi yang ada saat ini belum terjalin dengan baik dan tidak menjamin terjalannya kolaborasi yang baik antar rekan kerja. Oleh karena itu, hal ini kurang optimal karena mempengaruhi kinerja pegawai dan menurunkan minat bekerjasama antar pegawai akibat perilaku individualistis yang biasa

terjadi antar rekan kerja. Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi hanya memberikan dampak positif dan tidak signifikan. Temuan penelitian ini menolak temuan sebelumnya dari Rosdiana, *et all* (2023)

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pada pengujian hipotesis kelima bahwa merujuk dari nilai *original sampel* yakni (0,048), kemudian *T Statistic* 0,306 (<1,964) selanjutnya *p value* dengan nilai **0.760** (>0,05), lalu dapat ditarik kesimpulan Harga (X_2) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada Loyalitas konsumen (Y_2), maka dari itu **Hipotesis 5 ditolak**. Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan bahwasanya Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang tidak memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai serta sulit dalam bekerja akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Suasana yang tidak menyenangkan secara tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap jiwa karyawan. Hal ini tentu saja menyebabkan penurunan kinerja seseorang secara signifikan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat dikatakan hanya memberikan dampak positif dan tidak signifikan. Temuan penelitian ini menolak temuan sebelumnya dari Hafidzi, *et all* (2023).

Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pada pengujian hipotesis keenam bahwa merujuk dari nilai

original sampel yakni (-0,099), kemudian *T Statistic* 0,391 (<1,964) selanjutnya *p value* dengan nilai **0.696** (>0,05), lalu dapat ditarik kesimpulan Promosi (X_3) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada Loyalitas konsumen (Y_2), maka dari itu **Hipotesis 6 ditolak**. Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan bahwasanya Kepemimpinan mungkin tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Jika faktor kepemimpinan seorang pemimpin rendah, maka kinerjanya pun akan buruk. Pemimpin yang tidak pandai memberikan instruksi atau mempunyai kemampuan komunikasi yang buruk dapat menghambat potensi kinerja seseorang. Hal ini dapat terjadi karena kinerja individu yang kurang optimal akibat ketidakmampuan pemimpin dalam memberikan kepemimpinan dan bimbingan. Akibatnya bawahan tidak mendapat instruksi yang jelas dan terjadilah kebingungan yang tentu saja menyebabkan kinerja bawahan tidak optimal. Temuan penelitian ini menolak temuan sebelumnya dari Putra & Pasaribu (2022)

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pada pengujian hipotesis ketujuh bahwa merujuk dari nilai *original sampel* yakni (1,098), kemudian *T Statistic* 3,904 (>1,964) selanjutnya *p value* dengan nilai **0.000** (<0,05), lalu dapat ditarik kesimpulan Kepuasan konsumen (Y_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada Loyalitas konsumen (Y_2), maka dari itu **Hipotesis 7 diterima**. Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan bahwasanya Motivasi dapat

mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi dapat memberikan keberanian pada seseorang yang mempunyai perasaan bahwa ia harus mencapai hasil kerja yang maksimal guna mencapai suatu tujuan tertentu. Hal ini tentunya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Semakin termotivasi karyawan dalam bekerja, semakin besar kemungkinan mereka melakukan upaya lebih untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan cenderung meningkat seiring berjalannya waktu karena motivasi karyawan itu sendiri untuk bekerja maksimal didasarkan pada dorongan pribadi sebagai imbalan. Semakin termotivasi karyawan, semakin produktif mereka dalam bekerja. Temuan penelitian ini menegaskan dan memperjelas temuan sebelumnya dari Failin *et. all.* (2023) Yolinza & Marlius (2023)

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Pada pengujian hipotesis kedelapan bahwa merujuk dari nilai *original sampel* yakni (0,525), kemudian *T Statistic* 2,687 (>1,964) selanjutnya *p value* dengan nilai **0.007** (<0,05), lalu dapat ditarik kesimpulan Lokasi (X_1) pada Loyalitas konsumen (Y_2) dimediasi Kepuasan konsumen (Y_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, maka dari itu **Hipotesis 8 diterima**. Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan bahwasanya Budaya organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan dalam mengkomunikasikan motivasi

karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hubungan antara ketiga variabel tersebut. Budaya organisasi yang baik mendorong setiap individu untuk bekerja secara maksimal guna mencapai kinerja yang diinginkan. Motivasi yang dihasilkan mengarah pada peningkatan kinerja, yang secara signifikan meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Ketika kinerja karyawan stabil maka akan berdampak positif bagi perusahaan dan cenderung meningkat seiring berjalannya waktu. Seiring berjalannya waktu, perusahaan juga akan merasakan manfaatnya karena seluruh karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, serta lebih mampu mencapai keberlangsungan dan tujuan perusahaan. Temuan penelitian ini menegaskan dan memperjelas temuan sebelumnya dari Firanti, *et all* (2021) dan Yolinza & Marlius (2023)

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Pada pengujian hipotesis kesembilan bahwa merujuk dari nilai *original sampel* yakni (0,197), kemudian *T Statistic* 1,602 (<1,964) selanjutnya *p value* dengan nilai **0.110** (>0,05), lalu dapat ditarik kesimpulan Harga (X_2) pada Loyalitas konsumen (Y_2) dimediasi Kepuasan konsumen (Y_1) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, maka dari itu **Hipotesis 9 ditolak**. Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan bahwasanya Lingkungan kerja mungkin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun dimediasi oleh motivasi kerja. Alasan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah karena banyak

kondisi kerja yang tidak memberikan suasana nyaman bagi karyawan terutama dalam bekerja. Oleh karena itu, motivasi tidak dapat berperan secara optimal di sini. Walaupun lingkungan kerja dapat memberikan dampak langsung terhadap motivasi kerja seorang pegawai, namun cara penerapannya pada pegawai berbeda-beda, sehingga kinerja setiap pegawai juga bergantung pada tempat kerja dimana ia tinggal. Ketika lingkungan kerja seorang karyawan memburuk, motivasi mereka untuk bekerja menurun dan kinerja mereka secara keseluruhan pun terpengaruh. Temuan penelitian ini menolak temuan sebelumnya dari Manao (2022) dan Yolinza & Marlius (2023)

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Pada pengujian hipotesis bahwa merujuk dari nilai *original sampel* yakni (0,406), kemudian *T Statistic* 2,221 (>1,964) selanjutnya *p value* dengan nilai **0.027** (<0,05), lalu dapat ditarik kesimpulan Promosi (X_3) pada Loyalitas konsumen (Y_2) dimediasi Kepuasan konsumen (Y_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, maka dari itu **Hipotesis 10 diterima**. Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan bahwasanya Kepemimpinan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja dengan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Semakin termotivasi Anda dalam bekerja, semakin baik pula kinerja Anda. Atasan yang tegas, jujur, dan pandai memberikan instruksi serta berkomunikasi dengan bawahan akan meningkatkan motivasi kerja

karyawan. Manajer dengan keterampilan organisasi yang kuat dan kemampuan mengeluarkan instruksi kerja yang tepat mempunyai dampak yang signifikan terhadap motivasi, dan peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat diabaikan. Pemimpin yang efektif dapat membuat perbedaan besar, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dalam keterampilan karyawannya. Kepemimpinan yang baik meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan motivasi kerja. Temuan penelitian ini menegaskan dan memperjelas temuan sebelumnya dari Mendrofa (2021) dan Yolinza & Marlius (2023)

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil yang telah ditemukan pada penelitian yang dibahas diatas, dapat diambil kesimpulan yang didapati dari beberapa temuan penelitian diantaranya:

1. Budaya organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan pada Motivasi kerja (H_1 diterima);
2. Lingkungan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada Motivasi kerja (H_2 diterima);
3. Kepemimpinan memberi pengaruh positif dan signifikan pada Motivasi kerja (H_3 diterima);
4. Budaya organisasi tidak memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja (H_4 ditolak);
5. Lingkungan kerja tidak memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja (H_5 ditolak);

6. Kepemimpinan tidak memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja (H_6 ditolak);
7. Motivasi kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja (H_7 diterima);
8. Budaya organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja melalui Motivasi kerja (H_8 diterima);
9. Lingkungan kerja tidak memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja melalui Motivasi kerja (H_9 ditolak);
10. Kepemimpinan memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja melalui Motivasi kerja (H_{10} diterima);

Saran

Mengamati kesimpulan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, ada bermacam saran guna diberikan sebagai hasil evaluasi yang dapat berfungsi menjadi acuan untuk mempertimbangkan bagi penelitian yang lainnya. Saran tersebut ditulis sebagaimana berikut:

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian bagi Universitas ini tidak hanya dapat menjadi sebuah landasan bagi pengembangan ilmu dan kurikulum manajemen sumber daya manusia dan melengkapi pengkajian ilmu pengetahuan, pengetahuan, dan informasi, tetapi juga menjadi referensi atau bahan wacana, khususnya bagi mahasiswa dan pemangku kepentingan lainnya yang mempunyai korelasi penelitian sehubungan dengan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi dapat

menentukan kinerja pemasaran dalam pengembangan organisasi.

Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi masukan untuk peneliti lain guna menindaklanjuti model penelitian mutakhir tentang variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja serta memenuhi kebutuhan ilmiah saat ini dikembangkan sesuai kebutuhan yang akan datang.

Bagi Desa Kesambirampak dan Desa Kapongan

Hasil pengujian ini bagi Desa Kesambilampak dan Kapongan ini diharapkan dapat membantu Kesambilampak dan Kapongan dalam menarik atau menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Melalui kajian ini diharapkan dapat menjadi gambaran, sumber informasi, dan media peningkatan kualitas fasilitas dengan status, peran, dan tanggung jawab personel yang lebih baik khususnya di Desa Kesambilampak dan Kapongan. Apapun fenomena dan keadaan yang ada, sebaiknya perangkat desa di Desa Kesambilampak dan Desa Kapongan dievaluasi untuk menunjang kinerja perangkat tersebut sehingga para pegawai dapat mencapai efisiensi kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Budiasa, I. K. 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya*

- Manusia*. Banyumas. Pena Persada
- Failin, I. N.; Hamdun, E. K.; Ariyantiningasih, F.. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (6): 1145-1161.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i6.3540>
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15-25
<https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810>
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4 (6), 990–1003.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Kartono. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali. Grafindo Persada.
- Kasmir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Manao, A. S. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5 (1), 1-9
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/576>
- Mangkunegara, A, A, A, P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Bandung. Alfabeta.
- Mendrofa, S. S. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4 (2).
<https://www.jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/230>
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Pratiwi, D. R.; Karnadi, K.; Fandiyanto, R. 2023. Peranan Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Asn Rsud Waluyo Jati Kraksaan *Jurnal*

- Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (10): 2341-2357, oct. 2023. ISSN 2964-898X
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3659>
- Priansa, D, J. 2019. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia, Bandung.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993–3999.
<https://doi.org/10.31004/jptam.v6i1.348>
- Rivai, Z. S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, S. P. 2020. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Rosdiana, D., Rahmawati, A., & Novitasari, D. 2023. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 41–48.
<https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.319>
- Sedarmayanti, H. J. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi. Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil. Seventh Printing*. Bandung: Refika
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sulaksono, H. 2019. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi. Utama.
- Yolinza, N. & Marlius. D. 2023. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.
<https://doi.org/10.55606/jupim.an.v2i2.1640>