

Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Sosial Kota Metro

Seftyan Dwi Putra¹, Yateno², Nina Lelawati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: seftyandwiputra@gmail.com, yatno.apta@gmail.com, nina12.elz@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Dinas Sosial Kota Metro yang berjumlah 43 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka, dan analisis data menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji normalitas, uji linieritas, Analisis Regresi Moderasi, Uji T, dan Uji Koefisien Determinasi (R²) dengan menggunakan program (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ada melalui budaya kerja dan motivasi kerja sedangkan dalam variabel lingkungan kerja tidak ditemukan pengaruh positif dan signifikan serta Gaya kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh budaya, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan,

Kata Kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja dan Gaya Kepemimpinan

Abstract

This research aims to find out how work culture influences employee performance. To find out how work motivation influences employee performance. To find out how the work environment influences employee performance. To find out how the influence of work culture on employee performance is moderated by leadership style. To find out how the influence of work motivation on employee performance is moderated by leadership style. To find out how the work environment influences employee performance which is moderated by leadership style. The sample for this research was all employees at the Metro City Social Service, totaling 43 people. Data collection used questionnaires and literature studies, and data analysis used validity tests, reliability tests, normality tests, linearity tests, moderated regression analysis, T tests, and coefficient of determination (R²) tests using the program (SPSS). The results of the research show that there is a positive and significant influence on employee performance through work culture and work motivation, whereas in the work environment variable there is no positive and significant influence found and leadership style can moderate the influence of culture and work motivation on employee performance, but not the influence of the work environment on employee performance.

Keywords: *Work Culture, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance and Leadership Style.*

I. Pendahuluan

Pesatnya perkembangan IPTEK membuat peningkatan dalam persaingan bagi banyak institusi. Pada abad ke 21 ini, tantangan langsung tertuju pada globalisasi dengan semua dampaknya. Agar sebuah institusi bisa bertahan maka harus dapat bertahan dalam segala perubahan dan bersaing dengan institusi lainnya. Untuk itu sebuah institusi wajib memiliki sumber daya seperti, mesin, modal dan metode. Akan tetapi tiga hal tersebut belum cukup untuk memberikan hasil yang maksimal apabila tidak disertai dengan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja efektif dan efisien. Oleh karena itu, sebuah institusi memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang dapat bekerja efektif dan efisien serta mempunyai kinerja yang tinggi.

Kinerja dapat diartikan sebagai *output* seorang dalam mengerjakan kewajiban atau tugas mereka berdasarkan kualitas, pengalamandan tanggungjawab, serta *time management* yang baik. Kinerja juga merupakan irisan dari tiga hal krusial yaitu keahlian dan selera seorang pekerja, cara pekerja menerima dan memahami pemberian tugas serta motivasi dari pekerja tersebut. Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah budaya kerja. Sebuah institusi atau Perusahaan pasti memiliki ciri tersendiri dalam budaya mereka, dimana hal tersebut berupa filosofi atau prinsip bisnisnya, cara memecahkan masalah dan mengatasi masalah tersebut serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis dan kepribadian sendiri, sehingga dari hal tersebut bisa menjadi masalah dalam kinerja karyawan melalui budaya organisasi yang berbeda-beda serta harus dapat dipecahkan masalah tersebut (Arianty, 2014). Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyudi & Tupti, (2019), dimana budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, diperlukan pula motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi memperlakukan tentang hal-hal seperti cara mengarahkan bawahan untuk bekerja dengan efektif dan efisien serta agar karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini juga telah diketahui serta diteliti oleh Hasibuan dan Silvy (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berperan penting dalam kinerja karyawan.

Kemudian hal lain yang menjadi permasalahan dalam kinerja adalah Lingkungan kerja. Sebuah penelitian yang dilakukan Lestary dan Chaniago (2017), menyebutkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dalam permasalahan-permasalahan yang terjadi seperti, karyawan yang merasa kurang dalam pencahayaan di ruangan kerja. Hal ini tentu dapat menyebabkan kualitas kerja yang tidak baik. Dampak yang bisa terjadi adalah kerusakan pada mata sehingga yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya dan dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Hafidzi, dkk (2023) dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini terdapat satu faktor lain yang tidak dapat dilepaskan dari pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan sebagai unsur penguat antara hubungan kinerja karyawan dengan tiga unsur di atas. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang menyangkut tingkah laku yang dibuat untuk membuat bawahan memaksimalkan kinerja sehingga kinerja dan tujuan organisasi dapat dicapai. (Tampi, 2014).

Dinas Sosial merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan Masyarakat. Dinas Sosial Kota Metro mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang

sosial. Untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Dinas Sosial Kota Metro maka perlu dilakukan pengukuran kinerja. Dalam melaksanakan pengukuran akuntabilitas kinerja Dinas Sosial Kota Metro, menggunakan metode perbandingan capaian kinerja sasaran. Metode perbandingan capaian kinerja sasaran dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja (performance plan) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (performance result).

II. Kajian Literatur

a. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah budaya kerja adalah sebuah konsep yang di dalamnya mengatur kepercayaan, proses berpikir, dan perilaku karyawan yang berdasarkan pada ideologi dan prinsip suatu perusahaan berupa sikap terhadap pekerjaan, perilaku pada waktu bekerja dan disiplin kerja. Adha dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Suariningasih (2021) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan budaya kerja adalah kelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) dalam organisasi dan tingkat usaha (level of effort) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah yang dapat diuraikan dari beberapa faktor seperti, hasrat untuk melakukan kegiatan, harapan dan cita-cita, penghargaan atas diri dan lingkungan yang menarik. Menurut Afrilliana (2016) berpendapat bahwa "Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan ataupun segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas serta dapat dijelaskan dalam beberapa faktor seperti, penerangan, udara, kebisingan, dan kebersihan. Yantika dan Rozzaid (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Hasibuan (2018) tentang pengertian lingkungan kerja adalah: keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.

d. Kinerja

Kinerja adalah hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika melihat dari perspektif kata benda "kinerja" atau "performance", pengertian yang dapat diambil adalah pencapaian hasil kerja individu atau kelompok pada sebuah perusahaan selaras dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing. (Suwanto, Dharmawan : 2024)

Galib dan Hidayat (2018) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Pattiasina dan Rumawas (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

e. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari indikator gaya kepemimpinan yakni: Sifat, Kebiasaan, Temperamen, Watak, dan Kepribadian.

Kepemimpinan menurut Terry dalam Kurniawan dan Syakur (2017) "*Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires*", kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias guna mencapai tujuan. Nasution dalam Asas (2023) mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

III. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dimana sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Dinas Sosial Kota Metro yang berjumlah 43 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka, dan analisis data menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji normalitas, uji linieritas, Analisis Regresi Moderasi, Uji T, dan Uji Koefisien Determinasi (R²) dengan menggunakan program (SPSS).

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas (X1) terhadap (Y)

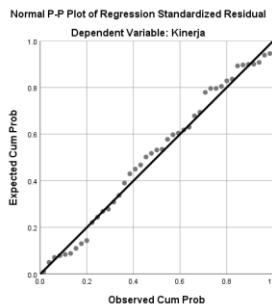
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.69137860
	Most Extreme	Absolute .084

Differences	Positive	.069
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
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: Data diolah menggunakan SPSS versi 25)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,200, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini juga dapat di lihat pada diagram P Plot sebagai berikut :



Gambar Diagram P Plot Variabel Budaya Kerja (X1)

Dari gambar diatas, P Plot memiliki garis yang selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sebaran data Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan berdistribusi normal.

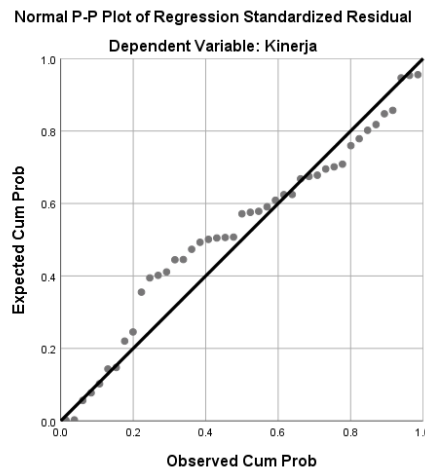
Hasil Uji Normalitas (X2) terhadap (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.30748773
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.080
	Negative	-.161
Test Statistic		.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- (Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,07, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini juga dapat di lihat pada diagram P Plot sebagai berikut :



Gambar Diagram P Plot Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dari gambar diatas, P Plot memiliki garis yang selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sebaran data Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas (X3) terhadap (Y)

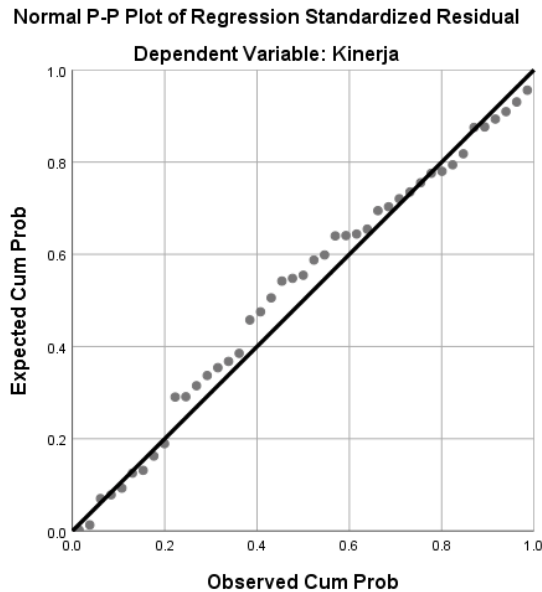
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.21467674
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.101
	Positive	.044
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
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 : Data diolah menggunakan SPSS versi 25)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,200, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini juga dapat di lihat pada diagram P Plot sebagai berikut :



Gambar Diagram P Plot Variabel Lingkungan Kerja

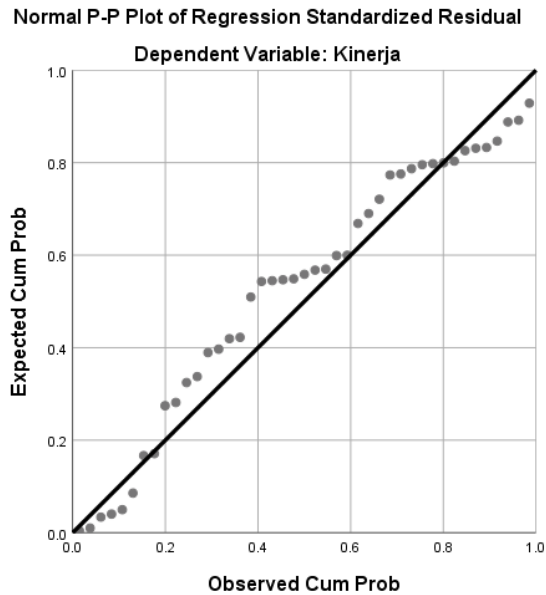
Dari gambar diatas, P Plot memiliki garis yang selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sebaran data Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas (Z) terhadap (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.31733646
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.082
	Negative	-.148
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.019 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- (Data di olah menggunakan SPSS 25)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Gaya Kepemimpinan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,19, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini juga dapat di lihat pada diagram P Plot sebagai berikut :



Gambar Diagram P Plot Variabel Gaya Kepemimpinan

Dari gambar diatas, P Plot memiliki garis yang selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sebaran data Gaya Kepemimpinan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Budaya Kerja	Between Groups	(Combined)	1900.977	16	118.811	.913	.565
		Linearity	646.246	1	646.246	4.966	.035
		Deviation from Linearity	1254.731	15	83.649	.643	.813
	Within Groups	3383.488	26	130.134			
Total			5284.465	42			

(Data diolah menggunakan SPSS 29)

Hasil uji linieritas pada table di atas diketahui nilai signifikan, Devination from linearity adalah $0,813 > 0,05$ yaitu terdapat pengaruh linier antara variabel Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel Hasil Uji Linearitas X2 terhadap Y

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig .
Kinerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2957.108	27	109.523	.706	.791
		Linearity	300.444	1	300.444	1.936	.184
		Deviation from Linearity	2656.664	26	102.179	.659	.830
	Within Groups		2327.357	15	155.157		
Total		5284.465	42				

(Data diolah menggunakan SPSS 29)

Hasil uji linieritas pada table di atas diketahui nilai signifikan, Devination from linearity adalah $0,830 > 0,05$ yaitu terdapat pengaruh linier antara variable Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel Hasil Uji Linearitas X3 terhadap Y

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig .
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1331.848	20	66.592	.371	.985
		Linearity	77.667	1	77.667	.432	.518
		Deviation from Linearity	1254.182	19	66.010	.367	.984
	Within Groups		3952.617	22	179.664		
Total		5284.465	42				

(Data diolah menggunakan SPSS 29)

Hasil uji linieritas pada table di atas diketahui nilai signifikan, Devination from linearity adalah $0,984 > 0,05$ yaitu terdapat pengaruh linier antara variable Lingkungan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel Hasil Uji Linearitas Z terhadap Y

			ANOVA Table				
--	--	--	-------------	--	--	--	--

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	4338.965	37	117.269	.620	.819
		Linearity	1423.856	1	1423.856	7.530	.041
		Deviation from Linearity	2915.109	36	80.975	.428	.938
	Within Groups		945.500	5	189.100		
	Total		5284.465	42			

(Data diolah menggunakan SPSS 29)

Hasil uji linieritas pada table di atas diketahui nilai signifikan, Deviation from linearity adalah $0,938 > 0,05$ yaitu terdapat pengaruh linier antara variable Gaya Kepemimpinan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji linieritas pada Keempat variabel tersebut mempunyai hubungan linier, dapat disebut variable Budaya Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Gaya Kepemimpinan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika thitung > tabel atau nilai signifikansi uji $t < 0.05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji T adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel Independen (X) berpengaruh nyata atau tidak atas variabel dependen yaitu variabel (Y) secara parsial.

Tabel Hasil Uji T Variabel Budaya Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	103.309	12.154		8.500	,001
	Budaya Kerja	.378	.074	.572	5.108	,001
	Motivasi Kerja	.210	.057	.396	3.661	,001
	Lingkungan Kerja	.005	.096	.006	.055	.956
	Gaya Kepemimpinan	.085	.062	-.154	1.388	.173

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
(Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui variabel budaya kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,108 > t table yaitu 1,68107 dan memiliki nilai signifikansi yaitu 0,01 < 0,05 sehingga secara parsial budaya kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika budaya kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat dan jika budaya kerja yang rendah maka kinerja akan menurun.

Tabel Hasil Uji T Variabel Motivasi Kerja

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	103.309	12.154		8.500	,001
	Budaya Kerja	.378	.074	.572	5.108	,001
	Motivasi Kerja	.210	.057	.396	3.661	,001
	Lingkungan Kerja	.005	.096	.006	.055	.956
	Gaya Kepemimpinan	.085	.062	-.154	1.388	.173

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
(Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,661 > t table yaitu 1,68107 dan memiliki nilai signifikansi yaitu 0,01 < 0,05 sehingga secara parsial motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat dan jika motivasi kerja yang rendah maka kinerja akan menurun.

Tabel Hasil uji T variabel Lingkungan Kerja

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	103.309	12.154		8.500	,001
	Budaya Kerja	.378	.074	.572	5.108	,001
	Motivasi Kerja	.210	.057	.396	3.661	,001
	Lingkungan Kerja	.005	.096	.006	.055	.956
	Gaya Kepemimpinan	.085	.062	-.154	1.388	.173

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
(Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $0,055 < t$ table yaitu 1,68107 dan memiliki nilai signifikansi yaitu $0,956 > 0,05$ sehingga secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika lingkungan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan tidak akan meningkat dan jika lingkungan kerja yang rendah maka kinerja tidak akan menurun.

b. Uji Moderasi (Moderated Regression Analysis)

a) Model Moderasi I

Tabel Uji MRA (Model Regresi I)

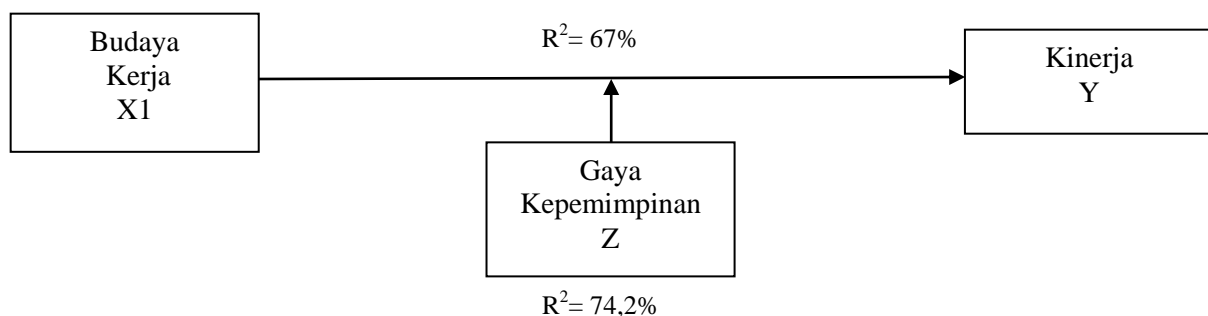
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.670	.644	6.691

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.715	5.991

a. Predictors: (Constant), Lingkungan*Kepemimpinan, Budaya*Kepemimpinan, Motivasi*Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan
(Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan table di atas menyatakan bahwa pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai R Square sebesar 0,670 atau 67% sedangkan pada pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan (Z) memiliki nilai R Square sebesar 0,742 atau 74,2% yang memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja setelah adanya variabel moderasi (gaya kepemimpinan) sebesar 74,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (Z) dapat memperkuat pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar Model Moderasi I

b) Model Moderasi II

Tabel Uji MRA (Model Regresi II)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

			Square	Estimate
1	.818 ^a	.670	.644	6.691

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

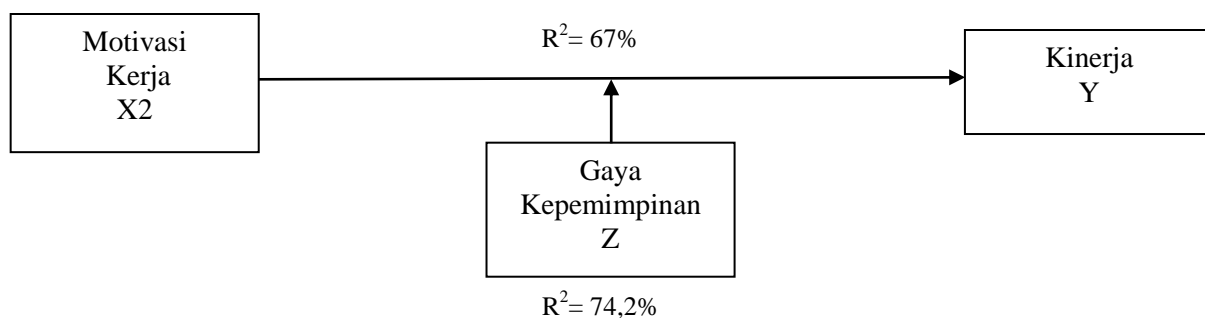
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.715		5.991

a. Predictors: (Constant), Lingkungan*Kepemimpinan, Budaya*Kepemimpinan, Motivasi*Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan

(Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan table di atas menyatakan bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai R Square sebesar 0,670 atau 67% sedangkan pada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan (Z) memiliki nilai R Square sebesar 0,742 atau 74,2% yang memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja setelah adanya variabel moderasi (gaya kepemimpinan) sebesar 74,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (Z) dapat memperkuat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar Model Moderasi II

c) Model Moderasi III

Tabel Uji MRA (Model Regresi III)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.670	.644		6.691

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

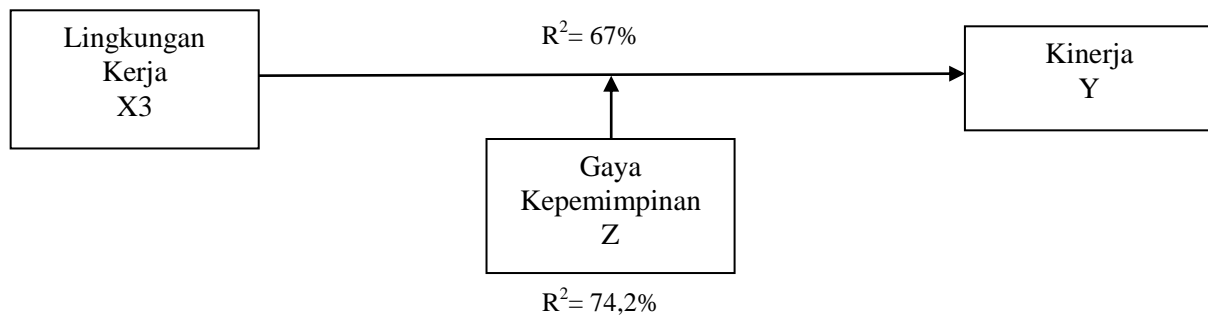
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.715		5.991

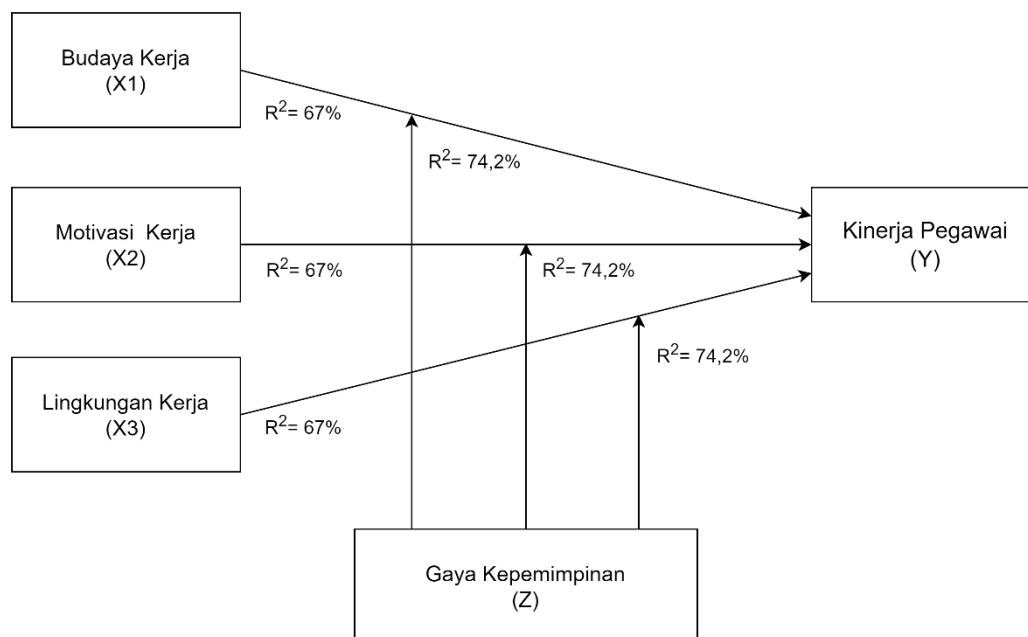
a. Predictors: (Constant), Lingkungan*Kepemimpinan, Budaya*Kepemimpinan, Motivasi*Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan

(Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan table di atas menyatakan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai R Square sebesar 0,670 atau 67% sedangkan pada pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan (Z) memiliki nilai R Square sebesar 0,742 atau 74,2% yang memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja setelah adanya variabel moderasi (gaya kepemimpinan) sebesar 74,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (Z) dapat memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar Model Moderasi III



Gambar Model Moderasi Keseluruhan

B. Pembahasan

a. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan variabel Budaya Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,108 > t table yaitu 1,68107 dan memiliki nilai signifikansi yaitu 0,001 < 0,05 sehingga secara parsial budaya kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika budaya kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat dan jika budaya kerja yang rendah maka kinerja akan menurun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianty, (2014) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar $3,661 > t$ table yaitu $1,68107$ dan memiliki nilai signifikansi yaitu $0,001 > 0,05$ sehingga secara parsial motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat dan jika motivasi kerja yang rendah maka kinerja akan menurun. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinda dkk (2023), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $0,055 < t$ table yaitu $1,68107$ dan memiliki nilai signifikansi yaitu $0,956 > 0,05$ sehingga secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika lingkungan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan tidak akan meningkat dan jika lingkungan kerja yang rendah maka kinerja tidak akan menurun. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di moderasi Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji MRA pada model moderasi I menyatakan bahwa pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan memiliki nilai R Square sebesar $74,2\%$ sehingga Gaya Kepemimpinan (Z) dapat dikatakan mampu memperkuat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triseptya (2017) berjudul “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Moderasi” bahwa Gaya Kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

e. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di moderasi Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji MRA pada model moderasi II menyatakan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan memiliki nilai R Square sebesar $74,2\%$ sehingga Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan mampu memperkuat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rubiyanto (2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akpelni Semarang” dimana Gaya Kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

f. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di moderasi Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji MRA pada model moderasi III menyatakan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan memiliki nilai R Square sebesar $74,2\%$ sehingga Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan mampu memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmala, dkk (2023) yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan

Sebagai Variabel Moderasi”, bahwa Gaya Kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

V. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu, budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial kota Metro, yang berarti jika budaya kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial kota Metro, yang berarti motivasi kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial kota Metro, yang berarti jika lingkungan kerja sesuai dengan standar pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial kota Metro, yang berarti gaya kepemimpinan dapat memoderasi atau memperkuat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial kota Metro, yang berarti gaya kepemimpinan dapat memoderasi atau memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta gaya kepemimpinan memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial kota Metro, yang berarti gaya kepemimpinan dapat memoderasi atau memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diajukan adalah, budaya kerja pada Dinas Sosial kota Metro sebaiknya lebih di tingkatkan lagi agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Dinas Sosial kota Metro, motivasi kerja pada Dinas Sosial kota Metro sebaiknya lebih di tingkatkan lagi agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Dinas Sosial kota Metro, lingkungan kerja pada Dinas Sosial kota Metro sebaiknya lebih di perhatikan lagi agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Dinas Sosial kota Metro, pimpinan Dinas Sosial kota Metro harus menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja pada Dinas Sosial kota Metro agar dapat meningkatkan kinerja karyawan Dinas Sosial kota Metro dan pimpinan Dinas Sosial kota Metro harus menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan motivasi kerja pada Dinas Sosial kota Metro untuk meningkatkan kinerja karyawan Dinas Sosial kota Metro serta pimpinan Dinas Sosial kota Metro harus lebih memperhatikan penggunaan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan kerja pada Dinas Sosial kota Metro untuk meningkatkan kinerja karyawan Dinas Sosial kota Metro.

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), 47-62.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Afrilliana, N. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Di Sumatera Selatan. *1*(1), 79-94.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).

- Asas, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makmur Jaya Pamekasan. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 2(6), 156-162.
- Galib, M., & Hidayat, M. (2018). Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard Pada Pt. Bosowa Propertindo. *Seiko: Journal of Management & Business*, 2(1), 92-112.
- 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.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Kurniawan, A., & Syakur, A. (2017). The correlation of emotional intelligence and spiritual of intelligence to effectiveness principals of leadership. *International Journal of Psychological and Brain Sciences*, 2(1), 1-9.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Pattiasina, M., Roring, M., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(2).
- Pratiwi, N. W., Suseno, Y. D., & Sriwidodo, U. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *14*.
- Haritsandi, R. (2024). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Muhammadiyah Bisnis Center (MBC) Di Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 4(3), 691-705.
- Rubiyanto, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan dan Pemberdayaan sebagai Variabel Moderasi. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(1), 70-78.

- Suarningsih, N. W. L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Sila Mukti Kabupaten Karangasem (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*, 3(4), 1-20.
- Triseptya, G. N., Pagalung, G., & Indrijawati, A. (2017). Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial dengan gaya kepemimpinan sebagai moderasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 1(1), 36-46.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.