

Lingkungan, Budaya, dan Motivasi Kerja sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Universitas Mercu Buana

(Environment, Culture, and Work Motivation as Factors Affecting Employee Performance at Mercu Buana University)

Widia Febrina¹, Titing Widyastuti², Yuridistya Primadhita^{3*}

^{1,2,3}*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta*

widia.reyna@gmail.com¹, titingwidyastuti18@gmail.com², yuridistya13@gmail.com³

**corresponding author*

Submit: 30 Jun 2022

Review: 09 Jul 2022

Accept: 03 Aug 2022

Publish: 06 Aug 2022

ABSTRAK

Perguruan tinggi menjadi sentra pilar perkembangan ilmu pengetahuan, serta penggerak perubahan sosial ke arah demokratis. Kebutuhan akan perguruan tinggi meningkat dengan semakin tingginya penduduk Indonesia. Saat ini, banyaknya perguruan tinggi menjadikan persaingan diantara perguruan tinggi makin ketat dan mau tidak mau perguruan tinggi wajib memfokuskan kinerjanya untuk unggul dalam persaingan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh kajian kinerja di Universitas Mercu Buana khususnya pengaruh lingkungan, budaya, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 71 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan dan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perlu adanya pemberian apresiasi dan penghargaan kepada karyawan agar lebih giat dalam melaksanakan tugasnya.

Kata kunci: Lingkungan kerja; budaya kerja; motivasi kerja; kinerja; perguruan tinggi

ABSTRACT

Higher education is the center of the pillars of the development of science, as well as the driving force of social change towards a democratic. The need for higher education increases with the increasing population of Indonesia. Currently, the number of universities in Indonesia makes competition between universities increasingly fierce and inevitably universities must focus their performance to win the competition. The purpose of this study was to obtain a performance study at Mercu Buana University, especially the influence of work environment, culture, and motivation on employee performance. The number of samples were 71 employees. The data analysis technique used multiple regression analysis. The results showed that partially the work environment and culture had no effect on employee performance, while work motivation had a positive effect on employee performance. Based on the results, it is necessary to give appreciation and appreciation to employees so that they are more active in carrying out their duties.

Keywords: work environment; work culture; work motivation; performance; college

PENDAHULUAN

Sistem pendidikan tinggi didesain lembaga pengelola pendidikan tinggi yang meliputi ketentuan tentang fungsi, tugas, wewenang, kedudukan, prosedur

koordinasi, tanggung jawab. Proses pendidikan tinggi dilaksanakan guna mencapai tujuan pendidikan tinggi menggunakan efektif berdasarkan sistem nilai serta prinsip pelaksanaan pendidikan

tinggi. Aspek yang wajib diperhatikan untuk mengedepankan kinerja Perguruan Tinggi diantaranya lingkungan kerja dan budaya kerja serta motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan sebelumnya (Fell, et al., 2018) menunjukkan hasil bahwasanya faktor lingkungan, budaya, dan disiplin kerja memberi pengaruh signifikan pada kinerja pegawai, selain tentunya faktor kompensasi dan disiplin kerja (Triastuti, et al., 2018)

Penelitian memperlihatkan bahwa motivasi membawa pengaruh pada kinerja (Amalia & Fakhri, 2016; Widodo, 2017), namun penelitian lain (Nahdluddin & Maftukhah, 2015) menunjukkan hasil bahwa tidak adanya pengaruh antar motivasi kerja dan kinerja. Dengan adanya gap tersebut maka penelitian ini akan melakukan kajian terhadap pengaruh motivasi kerja, bersama dengan faktor lingkungan dan budaya kerja, terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tinggi. Pegawai yang termotivasi tidak hanya menjadikan capaiannya bertambah, namun pula menambah komitmennya pada pekerjaan (Widodo, 2017). Perguruan tinggi dituntut untuk berkinerja baik dan berkualitas agar dapat mampu memiliki daya saing. Universitas Mercu Buana Bekasi mencoba melakukan pengembangan organisasi dengan tujuan menaikkan efektifitasnya. Merujuk pendapat peneliti sebelumnya (Tyas & Sutrisno, 2016) bahwa suatu organisasi akan bisa berkinerja optimal jika terdapat pegawai yang berkompeten, berdedikasi, dan memiliki keahlian.

Universitas Mercu Buana adalah salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi yakni penelitian, pendidikan, serta dedikasi pada masyarakat. Proses perubahan budaya kerja merupakan sebuah proses yang mana organisasi mengalami perpindahan dari kondisinya kini menuju masa mendatang yang dikehendaki buat menaikkan efektifitas organisasi. Budaya organisasi bisa membantu mengantarkan SDM dalam

mencapai visi, misi, ataupun tujuan. Selain itu, budaya organisasi bisa mempertinggi kerja sama tim antar beberapa organisasi departemen, divisi ataupun unit pada organisasi maka bisa sebagai perekat yang mengikat individu.

Keberhasilan organisasi erat kaitannya dihubungkan menggunakan budaya yang kuat yang memiliki pengaruh kuat terhadap sikap pekerja. Budaya yang kuat jelas akan memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku organisasi daripada menggunakan budaya lemah. Budaya kuat menunjukkan kesepakatan tinggi tentang tujuan organisasi di antara anggota. Penelitian sebelumnya menyatakan ketika budaya organisasi meningkat maka memberi pengaruh yang positif pada kinerja pegawai (Widodo, 2017; Fell et al., 2018). Penelitian (Budi, et al., 2016) memperlihatkan budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi dan komitmen dalam organisasi.

Penelitian terdahulu (Ikhsan, 2016) memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Mercu Buana Jakarta. Penelitian lain (Paijan dan Ali, 2016) memperlihatkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Mercu Buana Jakarta. Penelitian sebelumnya, mayoritas memperlihatkan kondisi pada institusi dengan latar belakang organisasi yang telah mapan, sementara kondisi Universitas Mercu Buana Bekasi pada tahun 2019 dan 2020 justru sedang mengalami turnover pegawai yang cukup tinggi. Ini tentunya menjadi kendala untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik.

Adanya perbedaan kondisi tersebut, menjadi dasar penelitian ini untuk melakukan kajian dengan menggunakan faktor lingkungan, budaya, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Mercu Buana Bekasi. Dengan penelitian ini diharapkan dapat mendapatkan gambaran bagaimana faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan jika dalam kondisi perusahaan yang masih mengalami turnover tinggi sehingga dapat diambil suatu kebijakan yang tepat untuk perbaikan di masa mendatang.

METODOLOGI PENELITIAN

Pengembangan Model

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Salah satu hal yang bisa memberi pengaruh kinerja pegawai ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tersebut yaitu pengaturan kerjanya baik sebagai kelompok ataupun sebagai perseorangan, semua hal yang dihadapi saat bekerja, dan metode kerja. Lingkungan kerja amat mempengaruhi pekerjaan yang dikerjakan pegawai. Penelitian terdahulu (Jayaweera, 2015; Adha et al., 2019, Triastuti et al., 2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh bermakna pada kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian lain (Nabawi, 2019; Yuningsih et al, 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak secara signifikan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja pada dasarnya berhubungan dengan pengaturan dan metode kerja. Lingkungan kerja dengan suasana yang baik akan berdampak baik kepada kualitas tempat kerja yang pada akhirnya membawa peningkatan kinerja karyawan.

H1: Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Mercu Buana Bekasi.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Budaya Kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam organisasi, penerapan budaya ditunjukkan berupa tingkah laku, berarti sikap seseorang di organisasi akan disertai oleh budaya kerja yang berkaitan. Perilaku karyawan yang selaras dengan budaya kerja tersebut akan memberi dampak pada naiknya kinerja karyawan, sebab budaya perusahaan ditentukan oleh agen guna

meraih visi dan misi perusahaan yang termasuk ialah membentuk kompetensi pegawai dengan kinerja tinggi. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa budaya organisasi membawa dampak positif bagi kinerja pegawai (Widodo, 2017; Felt et al., 2018; Putranti et al., 2018). Sedangkan, penelitian sebelumnya lain (Budi et al, 2016) menyatakan budaya kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja. Pada intinya, terbina budaya kerja dengan baik pada organisasi akan memberi pengaruh pada sikap karyawan yang kemudian akan berpusat pada prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, budaya kerja akan memberi pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

H2: Budaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Mercu Buana Bekasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

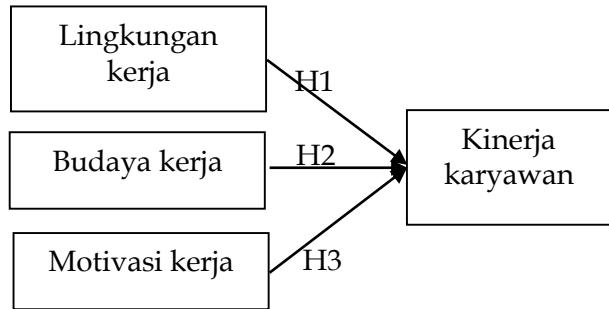
Semua karyawan pada organisasi jika mempunyai motivasi kuat dapat membantu mendorong terciptanya mutu kinerja. Karyawan yang bermotivasi kerja akan melakukan pekerjaannya berdasarkan standar yang ada serta menurut waktu yang sudah ditentukan, membutuhkan sedikit monitoring serta membentuk suasana kerja yang kondusif dalam bekerja. Motivasi berpengaruh positif atas peningkatan kinerja karyawan (Yuningsih et al., 2019). Penelitian sebelumnya (Widodo, 2017) juga menemukan bahwa kenaikan motivasi akan meningkatkan sisi kinerja, namun penelitian lain (Nahdluddin & Maftukhah, 2015) menunjukkan hasil bahwa tidak adanya pengaruh antar motivasi kerja dan kinerja. Peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dan hal ini dapat membawa peningkatan pada kemampuan karyawan bekerja lebih giat, sehingga pada akhirnya akan membawa efek positif pada peningkatan kinerja karyawan.

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Mercu Buana Bekasi.

Desain Penelitian

Peneliti dalam hal ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan pertanyaan dilengkapi dengan pilihan jawaban yang telah ditetapkan, dituangkan dalam susunan kuesioner, dan ditujukan untuk sejumlah responden. Penelitian kuantitatif menggambarkan hubungan korelasional antar variabel melalui pengujian hipotesis. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan survei. Metode survei menitikberatkan pada wawancara atau kontak langsung dengan responden dan menjawab sejumlah pertanyaan (Solomon et al., 2012). Variabel pada penelitian ini ditetapkan berdasarkan landasan teori

yang terdapat pada penelitian ini ada dua jenis yaitu variabel independent lingkungan kerja (X1), Budaya Kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan variabel dependent kinerja (Y).



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Konsep Penulis, 2021

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian	Indikator
Lingkungan kerja berkaitan dengan proses kerja yang meletakkan interaksi dengan pola dan karakteristik tertentu yang bernilai dengan anggota sebagai pusatnya (Gomes, 2013)	- Fasilitas kerja - Gaji dan tunjangan - Hubungan kerja - Privasi ruang kerja - Struktur kerja
Budaya kerja berkaitan dengan sistem keyakinan dan nilai yang ada di suatu organisasi, sehingga kemudian menjadi panduan perilaku bagi anggotanya dalam berbagai kondisi (Assagaf, 2012)	- Inovasi - Orientasi hasil - Orientasi manusia - Orientasi tim - Penghargaan - Agresifitas
Motivasi berkaitan dengan keadaan diri yang akan mendorong dan mengarahkan sikap, tindakan, dan perilaku diri untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2019)	- Intrinsik - Ekstrinsik
Kinerja berkaitan dengan hasil dari segala aktivitas pada kurun periode waktu atau pekerjaan tertentu (Rivai, 2014)	- Kuantitas kerja - Kualitas kerja - Kehandalan - Kehadiran - Kemampuan

Sumber: Konsep Penulis, 2021

Pengumpulan Data

Penentuan ukuran sampel menggunakan teknik Slovin. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan tetap Universitas Mercu Buana Bekasi pada tahun 2017 sampai dengan 2020. Sampel penelitian sejumlah 71 sampel.

Data penelitian diambil dari sumber data primer. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup lima skala penilaian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung ke obyek yang diteliti bulan Juli 2021 sampai November 2021.

Metode Analisis

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan dalam rangka mengetahui instrumen yang digunakan apakah telah tepat dalam mengukur. Semakin tinggi validitas, maka menandakan alat test tersebut semakin tepat ke sasaran (Sugiyono, 2018)..

Uji Reliabilitas digunakan dalam mengetahui pengukuran suatu hal dapat dipercaya jika dilakukan pada waktu yang berbeda pada kelompok yang sama. Besarnya reliabilitas secara empiris diperlihatkan oleh nilai koefisien reliabilitas. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik belah dua (*Split Half Method*) Spearman Brown, dimana apabila nilai Spearman Brown lebih besar dari 0.7, maka dinilai memiliki tingkat kehandalan yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan untuk memastikan bahwasanya persamaan garis regresi yang didapat linier dan bisa dipakai dalam menentukan prediksi. Pengujian dilakukan dengan uji heteroskedastisitas, normalitas dan multikolinearitas, dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinearitas. Uji ini diperuntukan mengetahui suatu model regresi, apakah di dalamnya terdapat hubungan antar variabel independen. Bila terdapat hubungan, maka dikatakan ada gejala multikolinearitas. Multikolinearitas bisa diketahui dari skor tolerance beserta VIF. Angka *cut off* yang dipergunakan yaitu skor tolerance < 0,10 ataupun senilai skor VIF > 10. Bila dalam model regresi tidak terdapat asumsi deteksi seperti tersebut, maka tidak ada multikolinearitas dalam model.

Uji Heteroskedastis. Uji ini dimanfaatkan untuk menggambarkan perbedaan variance dari residual antar obeservasi dalam model. Pengujian heteroskedastisitas dipakai guna mengetahui apakah pada model regresi

benar-benar linier atau tidak. Terdapat dasar analisis yang bisa dipakai dalam melihat keberadaan heteroskedastisitas, yakni : jika ada pola tertentu, seperti pola tertentu yang terbentuk dari titik yang ada, sehingga menandakan sudah terdapat heteroskedastisitas. Bila penyebaran titik-titik tersebut serta di bawah angka nol di sumbu Y, serta tidak ada pola jelas sehingga bebas heteroskedastisitas.

Uji Normalitas. Pengujian ini dipakai guna memastikan di suatu model regresi berasal dari data berdistribusi normal. Bila penyebaran titik di area garis diagonal serta sesuai arah grafik histogramnya ataupun garis diagonal memperlihatkan pola distribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi oleh model regresi. Bila penyebaran data tidak searah grafik histogram ataupun garis diagonal atau jauh dari diagonal tidak membuktikan pola distribusinya tidak normal sehingga asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini dipergunakan untuk melihat sebesar apakah pengaruh variabel independen yakni pengaruh lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) pada variabel dependen yakni kinerja pegawai. Model penelitian tersusun sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots 1)$$

Pengujian hipotesis dengan nilai koefisien determinasi (R²), uji parsial (t) dan uji simultan (f). Layak atau tidaknya model penelitian terlihat dari besaran nilai R² dan uji F, yaitu dengan melihat nilai probabilitas dan dibandingkan taraf uji penelitian (α = 0,05). Analisis bisa dilanjutkan jika R² mendekati atau lebih dari 50% dan nilai Sig F kurang dari 0,05.

HASIL PENELITIAN

Responden

Populasi dari penelitian ialah semua karyawan tetap pada Universitas Mercu Buana Bekasi pada tahun 2017 sampai 2020

sebanyak 80 orang. Berdasarkan perhitungan sampel yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, jumlah sampel yang dapat diambil minimal 67

orang, namun berdasarkan proses pengumpulan data diperoleh sebanyak 71 orang responden yang bersedia mengisi kuesioner.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Ukuran	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	47	66,2%
	Wanita	24	33,8%
Usia	21-30	22	31,0%
	31-40	38	53,5%
	>40	11	15,5%
Masa Kerja	<6 tahun	23	32,4%
	6-10 tahun	37	52,1%
	>10 tahun	11	15,5%

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Uji Instrumen

Nilai indeks validitas tiap item pernyataan melebihi 0,300, maka kesimpulannya bahwa tiap item pernyataan pada keempat variabel valid serta layak dijadikan instrument budaya kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan (tabel 3).

Nilai reliabilitas pada seluruh poin pernyataan lebih besar dari 0,70 (tabel 3) hasil ini menunjukkan bahwa poin-poin kuesioner dinyatakan handal dalam mengukur variabel masing-masing.

Persyaratan Analisis (Asumsi Klasik)

Pengujian K-S pada tabel 4 dapat dilihat bahwasanya nilai signifikan sejumlah 0.200 melebihi 0.05 sehingga dapat dinyatakan kesimpulan jika data distribusinya normal. Mengacu hasil perhitungan bisa ditarik kesimpulan bahwasanya tidak ada multikolinieritas sebab nilai tolerance yang melebihi 0,1 serta nilai VIF yang kurang dari sepuluh. Maka tidak ada hubungan erat antar variabel lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas ataupun terdapat heteroskedastisitas telah terpenuhi guna persamaan regresi. Maka estimator model yang didapatkan memberi hasil yang baik ataupun bisa dinyatakan varians melalui residual yaitu minimum.

Uji Hipotesis

Hasil perhitungan nilai R = 0.720, nilai ini membuktikan ada korelasi yang sedang antar variabel independen dengan bersamaan dengan variabel tergantung, yang mana koefisien korelasi itu ada dalam rentangan 0,60 - 0,80. Sesudah dilihat nilai R sebesar 0.720, kemudian koefisien determinasi bisa diukur mempergunakan rumus: $KD = R^2 \times 100\%$.

Nilai koefisien determinasi sejumlah 0.518 membuktikan lingkungan kerja, budaya kerja serta motivasi kerja memberi pengaruh bersamaan sejumlah 51.8% pada Kinerja karyawan di Universitas Mercu Buana Sementara sejumlah 48.2% adalah pengaruh dari berbagai faktor yang lain dan tidak diteliti dalam penelitian.

Tabel 3. Uji Instrumen

Variabel; Indikator	r hitung	Keterangan
Lingkungan	0,777	Reliabel
x11-fasilitas kerja	0,630	
x12-sirkulasi udara	0,442	
x13-privacy ruang kerja	0,504	
x14-penghargaan prestasi	0,549	Valid
x15-peluang promosi	0,506	
x16-kesesuaian sistem gaji	0,448	
x17-hubungan rekan kerja	0,621	
Budaya	0,911	Reliabel
x21-suasana kerja	0,597	
x22-penghargaan aspirasi	0,717	
x23-target pekerjaan	0,567	
x24-penghargaan target	0,727	
x25-fasilitas rekreasi	0,624	Valid
x26-kesejahteraan	0,734	
x27-bimbingan pekerjaan	0,727	
x28-apresiasi atasan	0,809	
x29-kemampuan diri	0,651	
x210-kebebasan kritik	0,696	
Motivasi	0,734	Reliabel
x31-pemberian reward	0,352	
x32-pengakuan prestasi	0,543	
x33-bekerja mandiri	0,587	
x34-kretifitas	0,653	
x35- tanggung jawab	0,339	Valid
x36-kondisi nyaman	0,595	
x37-komunikasi baik	0,753	
x38-saling menghormati	0,743	
x39-interaksi	0,702	
x310-aman	0,701	
Kinerja	0,847	Reliabel
y1-pencapaian target	0,442	
y2-pekerjaan selesai	0,786	
y3-teliti	0,698	
y4-rapi	0,780	
y5-mampu berinovasi	0,822	
y6-tepat waktu	0,843	Valid
y7-efisiensi waktu	0,832	
y8-bekerja baik	0,741	
y9-disiplin	0,541	
y10-kesalahan kerja	0,625	

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik	Hasil	
Uji Normalitas (KS-Test)	Asymp sig 0,200	
Uji Multikolinearitas (Tolerance)	Lingkungan → Kinerja	0,339
	Budaya → Kinerja	0,334
	Motivasi → Kinerja	0,397

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Tabel 5. Uji Regresi Berganda

Model	Unstd. Coef	Std Error	Beta	T	Sign
(Constant)	14.992	3.585		4.182	.000
Lingkungan → Kinerja	.079	.137	.084	.579	.565
Budaya → Kinerja	-.197	.116	-.250	-1.704	.093
Motivasi → Kinerja	.778	.127	.827	6.142	.000

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Tabel 5 memperlihatkan besarnya nilai koefisien korelasi parsial Lingkungan Kerja (X1) pada Kinerja karyawan yang positif $r = 0.492$ tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Universitas Mercu Buana Bekasi. Nilai koefisien korelasi parsial Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan yang positif sebesar $r = 0.423$ tidak signifikan pada Kinerja karyawan di Universitas Mercu Buana. Nilai koefisien korelasi parsial Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar $r = 0.704$ signifikan terhadap Kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja nyatanya tidak memberi pengaruh signifikan pada Kinerja karyawan di Universitas Mercu Buana Bekasi. Keadaan lingkungan kerja bisa dinyatakan baik ataupun sesuai jika manusia yang ada di dalamnya bisa melakukan semua aktivitas dengan sehat, maksimal, nyaman, aman. Keselarasan

lingkungan kerja bisa memberikan dampak di waktu lama, begitu juga dengan lingkungan kerja yang tidak baik akan memberi akibat sulit mendapatkan sistem kerja yang efektif maupun efisien. Hasil penelitian sesuai penelitian sebelumnya (Nabawi, 2019; Yuningsih et al, 2019). Lingkungan kerja tidak membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bukan berarti bahwa lingkungan kerja dapat diabaikan begitu saja. Temuan ini justru bisa menjadi masukan bagi perusahaan agar upaya memperbaiki lingkungan kerja yang lebih baik dan menciptakan suasana yang lebih nyaman bagi karyawan sehingga karyawan akan terpacu untuk lebih giat bekerja hendaknya tidak menjadi prioritas.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan pada Kinerja karyawan di Universitas Mercu Buana. Hasil penelitian tidak sejalan dengan mayoritas penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat pengaruh positif pada kinerja pegawai

(Widodo, 2017; Felt et al., 2018; Putranti et al., 2018). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Budi et al., 2016) yang menunjukkan hasil bahwasanya budaya organisasi tidak memberikan pengaruh pada Kinerja. Dengan demikian, budaya bukanlah faktor yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, upaya menciptakan suasana yang menimbulkan perasaan membutuhkan atau melakukan pekerjaan dengan hati ikhlas di diri karyawan, sehingga karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab guna melaksanakan suatu hal yang telah menjadi beban kerja bukanlah hal tepat untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian terdahulu (Widodo, 2017; Yuningsih et al, 2019) yang memperlihatkan jika ada hubungan positif signifikan dari motivasi dan kinerja. Motivasi memiliki peranan utama pada kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi tidak hanya menjadikan capaian kerjanya bertambah, melainkan pula menambah komitmennya pada pekerjaan. Karyawan tidak ragu mengusahakan upaya paling

baik supaya tugas itu terselesaikan secara baik. Hal itu bisa mendukung tingginya kepuasan kerja karyawan yang memberi pengaruh positif untuk kinerja organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan meningkatkan apresiasi dan penghargaan kepada karyawan, menciptakan komunikasi yang baik, dan saling menghormati.

SIMPULAN

Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh pada Kinerja karyawan di Universitas Mercu Buana. Budaya kerja tidak membawa pengaruh pada Kinerja karyawan di Universitas Mercu Buana. Motivasi kerja berdampak positif pada Kinerja karyawan di Universitas Mercu Buana Bekasi.

Organisasi hendaknya perlu membangun sistem yang mampu mendorong semangat karyawan. Pemberian reward, pengakuan prestasi, kondisi nyaman, dan interaksi yang baik perlu diupayakan oleh organisasi. Penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel seperti gaya kepemimpinan. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel mediasi untuk melihat hubungan lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N., Qomariah, N., Hafidzi, A.H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. Vol. 4, No. 1:47-62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media cabang emerald bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*. Vol. 10, No. 2: 119-127. <http://dx.doi.org/10.55281/jcb.v10i2.152>.
- Assagaf, Y. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: graha ilmu
- Budi, S.H.B., Choerudin, A., Winarna. Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi dan komitmen organisasi. *KELOLA: Jurnal of Business and Management*. Vol. 3, No. 1: 24-33.
- Fell, N.H, Herlambang, T., Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, Vol. 3, No. 2: 176-185. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v3i2.1892>.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- Gomes, F.C., (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Yogyakarta
- Ikhsan, A., (2016). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non dosen pada universitas mercu buana jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2, No. 1: 17-35.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*. Vol 10: 271-278. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Nahdluddin, M., & Maftukhah, I. (2015). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management Analysis Journal*. Vol. 4, No. 3: 219-228. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i3.8873>.
- Paijan, Ali, H. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan terhadap motivasi kerja serta implikasi kinerja *Jurnal Ekonomi*. Vol. 21, No. 3: 343-359.
- Putranti, H.R.D., Megawati, Setyobudi. (2018). Pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui metode tulta sebagai variabel kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*. Vol. 2. No. 2: 191-201.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Depok: pt raja grafindo persada
- Shet, S.V, Poddar, T., Samuel, F.W., & Dwivedi, Y.K. (2021). Examining the determinants of successful adoption of data analytics in human resource management—a framework for implications. *Journal of business management*.
- Solomon, m. R., saupin, m., hughes, a., & chitty, b.,(2012). *Real marketing: the people, the choices*. Researchdirect.westernsydney.edu.
- Sugiyono, d. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya oreganisasi*. Jakarta: prenatal media
- Triastuti, Y., Sapitri, E.D., Budiningsih, S., Primadhita, Y. (2022). Peranan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cileungsi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol. 18. No. 2: 99-107. <http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v18i2.635>.
- Triastuti, Y., Wulandari, D., Budinignsih, S., Koentari. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia, Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. Vol 2. No. 2: 147-156. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196>.
- Tyas, Y.I.W., Ngatimun, & Sutrisno, t. B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai badan lingkungan hidup (blh) kota probolinggo. *Unej e-Proceeding*: 258-273.
- Widianto, D. A., Suheri, s., & widji, s. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan ace hardware kota madiun*. Eprints.umm.ac.id. <https://eprints.umm.ac.id/77424/>
- Widodo, D.S. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, Vol. 13, No. 2: 896-908. <http://dx.doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>.
- Yuningsih, N., Maryadi, A., Yahya, A., Kinanthi, N.S. (2021) Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. Vol. 23, No. 3: 193-202.