

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Dinas Sosial Labuhan Batu**

##### **4.1.1 Sejarah Dinas Sosial Labuhan Batu**

Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu pada awalnya menjadi bagian dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu. Dahulunya Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu menjadi salah satu Bidang di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu. Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu baru dapat berdiri sendiri pada tahun 2017. Dinas Sosial tidak lagi menjadi bidang di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu dikarenakan persoalan sosial yang ada di Kabupaten Labuhanbatu semakin meningkat.

Oleh karenanya dibutuhkan peran dari Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu untuk berdiri sendiri guna menghadapi persoalan-persoalan sosial yang ada di Kabupaten Labuhanbatu. Landasan berdirinya Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu ini adalah merujuk pada Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Nomor 2 Tahun 2006 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu di pimpin oleh Bapak H. Sofyan Ependy Harahap, SP dan di tahun 2019 sampai sekarang dipimpin oleh pimpinan baru yakni Bapak H. Zainuddin Harahap, SH,MM

#### **4.2 Visi Dan Misi Dinas Sosial Labuhan Batu**

Visi Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu “Terwujudnya masyarakat sejahtera bebas dari permasalahan kesejahteraan sosial di Kabupaten Labuhanbatu”.

Sejalan dengan Visi yang telah ditetapkan maka Misi Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu adalah sebagai berikut :

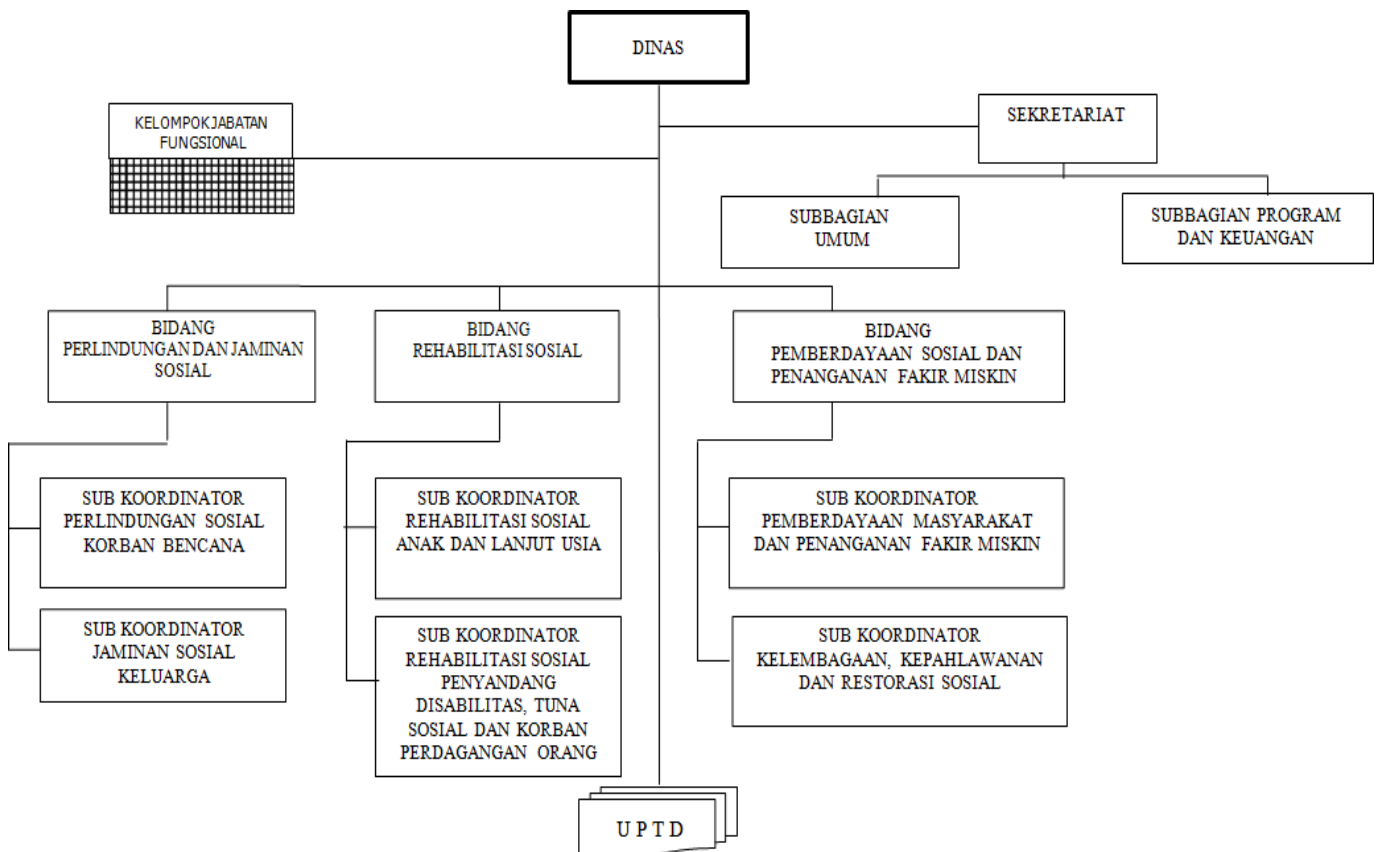
- 1) Mewujudkan perlindungan dan jaminan sosial bagi PMKS;
- 2) Mewujudkan kesejahteraan sosial melalui peningkatan terhadap pemberdayaan, pembinaan dan peningkatan rehabilitasi sosial bagi PMKS;

- 3) Mewujudkan kesejahteraan sosial melalui peningkatan partisipasi sosial dan masyarakat, dimana terdapat peran aktif dari masyarakat dalam penanganan masalah kesejahteraan sosial secara komprehensif;
- 4) Meningkatkan pelayanan sosial dan melestarikan nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan, dan kesetiakawanan sosial.

#### 4.3 Struktur Organisasi Dinas Sosial Labuhan Batu

Struktur organisasi yang baik adalah struktur organisasi yang fleksibel dalam arti hidup, berkembang, bergerak sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Organisasi adalah suatu kesatuan sosial dari kelompok individu yang saling berinteraksi dengan pola tertentu sehingga setiap manusia mempunyai tugas tertentu. Adapun stuktur organisasi Dinas Sosial Labuhan Batu yaitu sebagai berikut

**Gambar 4.1**  
**Stuktur Organisasi Dinas Sosial Labuhan Batu**



Sumber: Dinas Sosial Labuhan Batu, 2024

#### **4.4 Tugas Pokok Dari Struktur Organisasi Dinas Sosial Labuhan Batu Kepala Dinas**

Membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang sosial dan Tugas Pembantuan.

##### **Sekretariat**

Melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam mengoordinasikan pelaksanaan administrasi umum yang meliputi perencanaan dan penganggaran, pengumpulan dan pengolahan data, pembinaan ketatausahaan, kearsipan, penataan organisasi dan ketatalaksanaan, hukum, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, perlengkapan dan aset, kepegawaian, keuangan serta pemberian pelayanan teknis dan administrasi kepada Kepala Dinas dan semua unsur di lingkungan Dinas Sosial.

##### **Sub Bagian Umum**

Melaksanakan sebagian tugas Sekretariat dalam pelaksanaan urusanpengumpulan dan pengolahan data, pembinaan ketatausahaan, kearsipan, penataan organisasi dan ketatalaksanaan, hukum, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat, perlengkapan dan aset, kepegawaian, dan administrasi kepala Kepala Dinas dan semua unsur di lingkungan Dinas Sosial

##### **Sub Bagian Program Dan Keuangan**

Melaksanakan sebagian tugas Sekretariat dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan penyelenggaraan kegiatan di bidang perencanaan dan penganggaran, kerjasama, keuangan, serta pemberian pelayanan teknis dan administrasi kepada Kepala Dinas dan semua unsur di lingkungan Dinas Sosial.

##### **Bidang Perlindungan Dan Jaminan Sosial**

Melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional serta evaluasi dan pelaporan di bidang perlindungan sosial korban bencana dan jaminan sosial keluarga.

**Sub Koordinator Perlindungan Sosial Korban Bencana Tugas Pokok**

Melaksanakan sebagian tugas Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial dalam menyiapkan perumusan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi di bidang perlindungan sosial korban bencana.

**Sub Koordinator Jaminan Sosial Keluarga Tugas Pokok**

Melaksanakan sebagian tugas Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial dalam menyiapkan perumusan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi di bidang jaminan sosial keluarga.

**Bidang Rehabilitasi Sosial Tugas Pokok**

Melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional serta evaluasi dan pelaporan di bidang rehabilitasi anak dan lanjut usia, rehabilitasi sosial penyandang disabilitas dan tuna sosial dan korban perdagangan orang.

**Sub Koordinator Rehabilitasi Sosial Anak Dan Lanjut Usia Tugas Pokok**

Melaksanakan sebagian tugas Bidang Rehabilitasi Sosial dalam menyiapkan perumusan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi di bidang rehabilitasi sosial anak dan lanjut usia.

**Sub Koordinator Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas, Tuna Sosial Dan Korban Perdagangan Orang**

Melaksanakan sebagian tugas Bidang Rehabilitasi Sosial dalam menyiapkan perumusan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi di bidang rehabilitasi sosial penyandang disabilitas, tuna sosial dan korban perdagangan orang dan penyalahgunaan NAPZA.

## **Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin Tugas Pokok**

Melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional serta evaluasi dan pelaporan di bidang pemberdayaan masyarakat dan penanganan fakir miskin dan kelembagaan, kepelawanan dan restorasi sosial.

### **Sub Koordinator Pemberdayaan Masyarakat Dan Penanganan Fakir Miskin**

Melaksanakan sebagian tugas Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin dalam menyiapkan perumusan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi di bidang pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin yang meliputi identifikasi dan penguatan kapasitas, pemberdayaan masyarakat, penyaluran bantuan stimulan dan penataan lingkungan.

### **Sub Koordinator Kelembagaan, Kepahlawanan Dan Restorasi Sosial**

Melaksanakan sebagian tugas Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin dalam menyiapkan perumusan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi di bidang pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin yang meliputi kelembagaan, kepelawanan dan restorasi sosial

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Deskripsi karakteristik responden menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana penelitian ini membahas mengenai: pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu. Berikut ini adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Data karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan**

<b>Jenis Kelamin</b>			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	26	68,4
	Perempuan	12	31,6
	Total	38	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah berjumlah 26 orang (68,4%) dan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 12 orang (31,6%).

**Tabel 4.2**  
**Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan**

<b>Pendidikan</b>			
		Frequency	Percent
Valid	SMA	9	23,7
	Diploma III / IV	4	10,5
	Sarjana	25	65,8
	Total	38	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut, diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA berjumlah 9 orang (23,7%), pendidikan Diploma III/IV berjumlah 4 orang (10,5%) dan pendidikan Sarjana berjumlah 25 orang (65,8%).

**Tabel 4.3**  
**Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan**

<b>Usia</b>			
		Frequency	Percent
Valid	20-26 Tahun	2	5,3
	27-33 Tahun	3	7,9
	34-40 Tahun	7	18,4
	40-56 Tahun	26	68,4
	Total	38	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari tabel 4.3 tersebut, diketahui bahwa responden yang berusia 20-26 tahun berjumlah 2 orang (5,3%), usia 27-33 tahun berjumlah 3 orang (7,9%), usia 34-40 tahun berjumlah 7 orang (18,4%) dan usia 40-56 Tahun berjumlah 26 orang (68,4%).

#### 4.5.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 38 responden melalui penyebaran kuisioner kepada Pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu, berikut adalah distribusi jawaban responden. Kuisioner tersebut meliputi variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja serta variabel terikat Kinerja Pegawai.

**Tabel 4.4**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja(X<sub>1</sub>)**

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X <sub>1.1</sub>	1 (2,6%)	4 (10,5%)	6 (15,8%)	14 (36,8%)	13 (34,2%)	1,085	3,89	Baik
X <sub>1.2</sub>	1 (2,6%)	2 (5,3%)	6 (15,8%)	17 (44,7%)	12 (31,6%)	0,972	3,97	Baik
X <sub>1.3</sub>	1 (2,6%)	2 (5,3%)	7 (18,4%)	13 (34,2%)	15 (39,5%)	1,026	4,03	Baik
X <sub>1.4</sub>	1 (2,6%)	4 (10,5%)	7 (18,4%)	13 (34,2%)	13 (34,2%)	1,095	3,87	Baik
X <sub>1.5</sub>	1 (2,6%)	2 (5,3%)	8 (21,1%)	10 (26,3%)	17 (44,7%)	1,064	4,05	Baik
X <sub>1.6</sub>	1 (2,6%)	4 (10,5%)	7 (18,4%)	14 (36,8%)	12 (31,6%)	1,079	3,84	Baik
X <sub>1.7</sub>	1 (2,6%)	4 (10,5%)	7 (18,4%)	16 (42,1%)	10 (26,3%)	1,044	3,79	Baik
X <sub>1.8</sub>	1 (2,6%)	2 (5,3%)	9 (23,7%)	11 (28,9%)	15 (39,5%)	1,052	3,97	Baik
X <sub>1.9</sub>	1 (2,6%)	4 (10,5%)	10 (26,3%)	11 (28,9%)	12 (31,6%)	1,101	3,76	Baik
X <sub>1.10</sub>	1 (2,6%)	4 (10,5%)	11 (28,9%)	11 (28,9%)	11 (28,9%)	1,088	3,71	Baik
X <sub>1.11</sub>	1 (2,6%)	4 (10,5%)	7 (18,4%)	13 (34,2%)	13 (34,2%)	1,095	3,87	Baik
X <sub>1.12</sub>	1 (2,6%)	4 (10,5%)	9 (23,7%)	13 (34,2%)	11 (28,9%)	1,076	3,76	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi kerja pada pernyataan “Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 14 orang (36,8%), Std. Deviation 1,085, mean (rata-rata) 3,89 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban

responden untuk pernyataan “Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 17 orang (44,7%), nilai Std. Deviation yaitu 0,972 mean (rata-rata) 3,97 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 13 orang (34,2%), nilai Std. Deviation yaitu 1,026 mean (rata-rata) 4,03 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 13 orang (34,2%), nilai Std. Deviation yaitu 1,095 mean (rata-rata) 3,87 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 10 orang (26,3%), nilai Std. Deviation yaitu 1,064 mean (rata-rata) 4,05 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya suka bekerja pada instansi yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi pegawai yang memiliki kemampuan” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 14 orang (36,8%), nilai Std. Deviation yaitu 1,079 mean (rata-rata) 3,84 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh instansi” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 16 orang (42,1%), nilai Std. Deviation yaitu 1,044 mean (rata-rata) 3,79 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang sudah diberikan” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 11 orang (28,9%), nilai Std. Deviation yaitu 1,052 mean (rata-rata) 3,97 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kerja pribadi” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 11 orang (28,9%), nilai Std. Deviation yaitu 1,101 mean (rata-rata) 3,76 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Tanggung jawab yang diberikan pada saya dapat saya laksanakan



dengan baik” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 11 orang (28,9%), nilai Std. Deviation yaitu 1,088 mean (rata-rata) 3,71 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tuntas” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 13 orang (34,2%), nilai Std. Deviation yaitu 1,095 mean (rata-rata) 3,87 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu mengembangkan keterampilan dalam bekerja” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 13 orang (34,2%), nilai Std. Deviation yaitu 1,076 mean (rata-rata) 3,76 dan dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 10 orang (26,3%), nilai Std. Deviation yaitu 1,064 mean (rata-rata) 4,05 dan dikategorikan baik.

**Tabel 4.5**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja(X<sub>2</sub>)**

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X <sub>2.1</sub>	1 (2,6%)	2 (5,3%)	7 (18,4%)	18 (47,4%)	10 (26,3%)	0,953	3,89	Baik
X <sub>2.2</sub>	1 (2,6%)	2 (5,3%)	7 (18,4%)	12 (31,6%)	16 (42,1%)	1,038	4,05	Baik
X <sub>2.3</sub>	1 (2,6%)	4 (10,5%)	7 (18,4%)	12 (31,6%)	14 (36,8%)	1,110	3,89	Baik
X <sub>2.4</sub>	1 (2,6%)	2 (5,3%)	7 (18,4%)	16 (42,1%)	12 (31,6%)	0,985	3,95	Baik
X <sub>2.5</sub>	1 (2,6%)	5 (13,2%)	5 (13,2%)	10 (26,3%)	17 (44,7%)	1,174	3,97	Baik
X <sub>2.6</sub>	1 (2,6%)	2 (5,3%)	5 (13,2%)	13 (34,2%)	17 (44,7%)	1,018	4,13	Baik
X <sub>2.7</sub>	1 (2,6%)	3 (7,9%)	8 (21,1%)	15 (39,5%)	11 (28,9%)	1,027	3,84	Baik
X <sub>2.8</sub>	1 (2,6%)	1 (2,6%)	8 (21,1%)	18 (47,4%)	10 (26,3%)	0,912	3,92	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja pada pernyataan “Penerangan/cahaya di tempat kerja

sudah memadai” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 18 orang (47,4%), Std. Deviation 0,953, mean (rata-rata) 3,89 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 12 orang (31,6%), nilai Std. Deviation yaitu 1,038 mean (rata-rata) 4,05 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Tidak ada kebisingan di tempat kerja” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 12 orang (31,6%), nilai Std. Deviation yaitu 1,110 mean (rata-rata) 3,89 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Tidak ada bau tidak sedap ditempat kerja” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 16 orang (42,1%), nilai Std. Deviation yaitu 0,985 mean (rata-rata) 3,95 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Pengawasan yang dilakukan sudah benar” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 10 orang (26,3%), nilai Std. Deviation yaitu 1,174 mean (rata-rata) 3,97 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Suasana kerja antar pegawai baik” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 13 orang (34,2%), nilai Std. Deviation yaitu 1,018, mean (rata-rata) 4,13 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Hubungan dan perlakuan antar pegawai dan pimpinan berjalan dengan baik” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 15 orang (39,5%), nilai Std. Deviation yaitu 1,027 mean (rata-rata) 3,84 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Komunikasi antar pegawai dan pimpinan berjalan dengan baik” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 18 orang (47,4%), nilai Std. Deviation yaitu 0,912, mean (rata-rata) 3,92 dan dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Suasana kerja antar pegawai baik” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 13 orang (34,2%), nilai Std. Deviation yaitu 1,018, mean (rata-rata) 4,13 dan dikategorikan baik.

**Tabel 4.6**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja(X<sub>3</sub>)**

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X <sub>3.1</sub>	1 (2,6%)	1 (2,6%)	7 (18,4%)	20 (52,6%)	9 (23,7%)	0,882	3,92	Baik
X <sub>3.2</sub>	2 (5,3%)	4 (10,5%)	7 (18,4%)	11 (28,9%)	14 (36,8%)	1,205	3,82	Baik
X <sub>3.3</sub>	1 (2,6%)	4 (10,5%)	9 (23,7%)	14 (36,8%)	10 (26,3%)	1,057	3,74	Baik
X <sub>3.4</sub>	1 (2,6%)	4 (10,5%)	8 (21,1%)	16 (42,1%)	9 (23,7%)	1,032	3,74	Baik
X <sub>3.5</sub>	1 (2,6%)	4 (10,5%)	8 (21,1%)	13 (34,2%)	12 (31,6%)	1,087	3,82	Baik
X <sub>3.6</sub>	1 (2,6%)	4 (10,5%)	11 (28,9%)	13 (34,2%)	9 (23,7%)	1,047	3,66	Baik
X <sub>3.7</sub>	2 (5,3%)	1 (2,6%)	6 (15,8%)	18 (47,4%)	11 (28,9%)	1,024	3,92	Baik
X <sub>3.8</sub>	1 (2,6%)	2 (5,3%)	9 (23,7%)	18 (47,4%)	8 (21,1%)	0,935	3,79	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel budaya kerja pada pernyataan “Saya mempunyai sikap disiplin yang tinggi, maka selalu semangat dalam bekerja” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 20 orang (52,6%), Std. Deviation 0,882, mean (rata-rata) 3,92 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu jujur dalam bekerja ditempat bekerja” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 11 orang (28,9%), nilai Std. Deviation yaitu 1,205 mean (rata-rata) 3,82 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya berkomitmen mengerjakan tugas pekerjaan yang ditugaskan serta memaksimalkan fasilitas yang disediakan” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 14 orang (36,8%), nilai Std. Deviation yaitu 1,057 mean (rata-rata) 3,74 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu mengevaluasi pekerjaan yang telah dilakukan agar pekerjaan menjadi lebih baik” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 16 orang (42,1%), nilai Std. Deviation yaitu 1,032

mean (rata-rata) 3,74 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya memakai seragam dan atribut sesuai dengan ketentuan” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 13 orang (34,2%), nilai Std. Deviation yaitu 1,087 mean (rata-rata) 3,82 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 13 orang (34,2%), nilai Std. Deviation yaitu 1,047 mean (rata-rata) 3,66 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu menjaga ketertiban dan ketenangan kerja” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 18 orang (47,4%), nilai Std. Deviation yaitu 1,024 mean (rata-rata) 3,92 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu menghadiri rapat yang diselenggarakan di instansi maupun yang lainnya” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 18 orang (47,4%), nilai Std. Deviation yaitu 0,943 mean (rata-rata) 3,79 dan dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Saya mempunyai sikap disiplin yang tinggi, maka selalu semangat dalam bekerja” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 20 orang (52,6%), Std. Deviation 0,882, mean (rata-rata) 3,92 dan dikategorikan baik.

**Tabel 4.7**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai(Y)**

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
Y.1	1 (2,6%)	4 (10,5%)	8 (21,1%)	15 (39,5%)	10 (26,3%)	1,051	3,76	Baik
Y.2	1 (2,6%)	4 (10,5%)	8 (21,1%)	12 (31,6%)	13 (34,2%)	1,103	3,84	Baik
Y.3	1 (2,6%)	2 (5,3%)	7 (18,4%)	17 (44,7%)	11 (28,9%)	0,969	3,92	Baik
Y.4	1 (2,6%)	2 (5,3%)	8 (21,1%)	13 (34,2%)	14 (36,8%)	1,026	3,97	Baik
Y.5	1 (2,6%)	4 (10,5%)	6 (15,8%)	17 (44,7%)	10 (26,3%)	1,036	3,82	Baik
Y.6	1 (2,6%)	4 (10,5%)	8 (21,1%)	15 (39,5%)	10 (26,3%)	1,051	3,76	Baik

Y.7	1 (2,6%)	2 (5,3%)	7 (18,4%)	18 (47,4%)	10 (26,3%)	0,953	3,89	Baik
Y.8	1 (2,6%)	4 (10,5%)	8 (21,1%)	14 (36,8%)	11 (28,9%)	1,069	3,79	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 15 orang (39,5%), Std. Deviation 1,051, mean (rata-rata) 3,76 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 12 orang (31,6%), nilai Std. Deviation yaitu 1,103 mean (rata-rata) 3,84 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 17 orang (44,7%), nilai Std. Deviation yaitu 0,969 mean (rata-rata) 3,92 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 13 orang (34,2%), nilai Std. Deviation yaitu 1,026 mean (rata-rata) 3,97 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 17 orang (44,7%), nilai Std. Deviation yaitu 1,036 mean (rata-rata) 3,82 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya datang ke kantor tepat waktu” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 15 orang (39,5%), nilai Std. Deviation yaitu 1,051 mean (rata-rata) 3,76 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 18 orang (47,4%), nilai Std. Deviation yaitu 0,953 mean (rata-rata) 3,89 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 14 orang (36,8%), nilai Std. Deviation yaitu 1,069 mean (rata-rata) 3,79 dan

dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 13 orang (34,2%), nilai Std. Deviation yaitu 1,026 mean (rata-rata) 3,97 dan dikategorikan baik.

#### 4.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### 4.6.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu *test* atau pengujian melakukan fungsi ukurannya. Dalam menguji validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan komputer program SPSS (*Statistical Product Software Solution*). Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden diluar responden penelitian ini dengan kriteria signifikan 0,5. Uji validitas dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	Kriteria Pengukuran Nilai	Status
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0,867	0,5	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,885	0,5	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,867	0,5	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,885	0,5	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,867	0,5	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,825	0,5	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,898	0,5	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,804	0,5	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,844	0,5	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0,507	0,5	Valid
	X <sub>1.11</sub>	0,724	0,5	Valid
	X <sub>1.12</sub>	0,682	0,5	Valid
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	0,602	0,5	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,884	0,5	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,606	0,5	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,874	0,5	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,762	0,5	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,860	0,5	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,874	0,5	Valid

	X <sub>2.8</sub>	0,831	0,5	Valid
	X <sub>3.1</sub>	0,689	0,5	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,628	0,5	Valid
Budaya Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.3</sub>	0,669	0,5	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,786	0,5	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,834	0,5	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,837	0,5	Valid
	X <sub>3.7</sub>	0,678	0,5	Valid
	X <sub>3.8</sub>	0,844	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,780	0,5	Valid
	Y.2	0,880	0,5	Valid
	Y.3	0,579	0,5	Valid
	Y.4	0,744	0,5	Valid
	Y.5	0,742	0,5	Valid
	Y.6	0,656	0,5	Valid
	Y.7	0,550	0,5	Valid
	Y.8	0,879	0,5	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh bahwa pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja serta kinerja pegawai yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

#### 4.6.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk menetapkan apakah instrumen dapat digunakan lebih dari satu kali, paling baik oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien yang baik adalah 0,7. Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan karena jika instrumen yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,948	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,911	Reliabel
Budaya Kerja (X <sub>3</sub> )	0,885	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,874	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel

penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

#### 4.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam sebuah model regresi berganda antara lain adalah sebagai berikut :

##### 4.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, penulis menggunakan uji analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih besar dan 0,05 untuk dapat dikatakan data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil ujinya:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

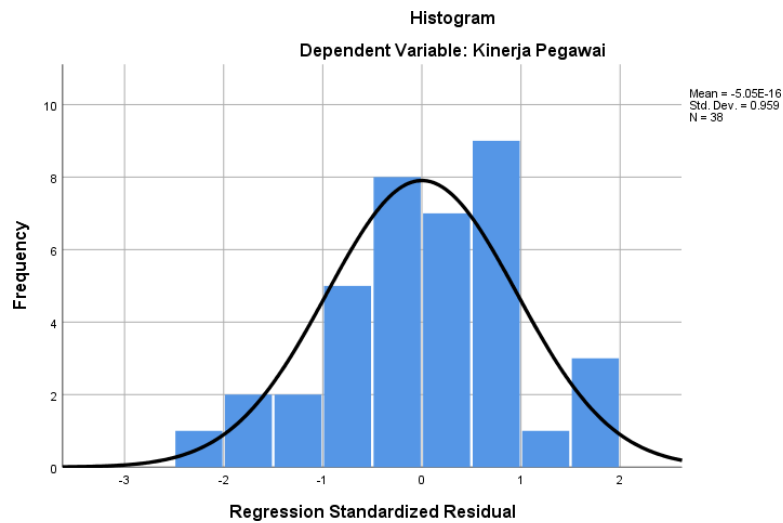
<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98855590
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.059
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai *standardized* 0,05 dengan hasil uji keseluruhan variabel yaitu sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut ini ditampilkan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dan plot.



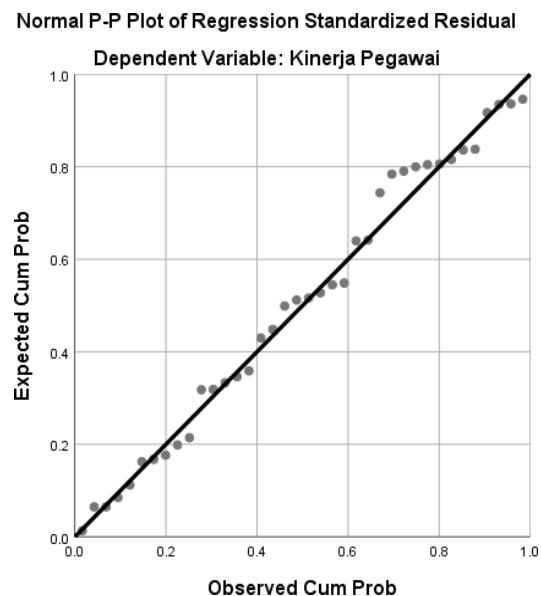
**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas Histogram**



Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tampilan histogram terlihat bahwa kurva dependen *Regression Standardized Residual* membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun sedikit terdapat kemiringan. Hal ini juga didukung dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik plot yang ditampilkan pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas P-P Plot**



Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tampilan Normal P-Plot *Regression Standardized* terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dan garis diagonal.

#### 4.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Influrence Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan *VIF*  $< 10$  dapat diindikasikan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diuji menggunakan *SPSS versi 25.00 for windows*.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.286	4.439		-1.416	.166		
	Motivasi Kerja	.355	.093	.474	3.818	.001	.506	1.975
	Lingkungan Kerja	.298	.120	.306	2.485	.018	.517	1.936
	Budaya Kerja	.366	.161	.232	2.271	.030	.751	1.331

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

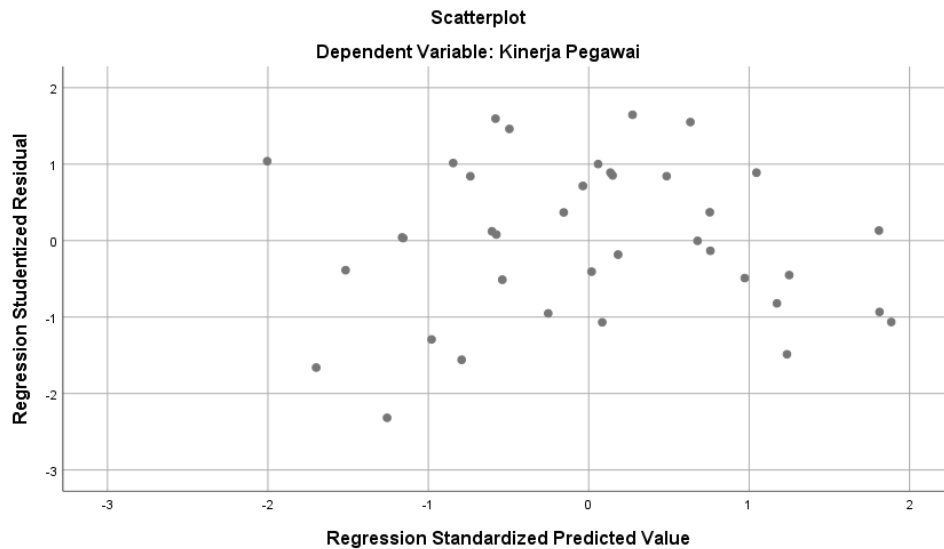
Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dan *VIF* dari variabel motivasi kerja ( $0,506 > 0,10$ ), ( $1,975 < 10$ ), variabel lingkungan kerja ( $0,517 > 0,10$ ), ( $1,936 < 10$ ), variabel budaya kerja ( $0,751 > 0,10$ ), ( $1,331 < 10$ ) sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 4.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain.

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 4.4**  
**Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan gambar 4.4, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

#### 4.8 Analisis Linier Regresi Berganda

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.286	4.439		-1.416	.166		
	Motivasi Kerja	.355	.093	.474	3.818	.001	.506	1.975

	Lingkungan Kerja	.298	.120	.306	2.485	.018	.517	1.936
	Budaya Kerja	.366	.161	.232	2.271	.030	.751	1.331
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.12 maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = -6.286 + 0,355 X_1 + 0,298 X_2 + 0,366 X_3 + e$$

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) -6.286, b1 sebesar 0,355, b2 sebesar 0,298, b3 sebesar 0,366 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = -6.286 + 0,355 X_1 + 0,298 X_2 + 0,366 X_3 + e$ . Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = -6.286 artinya jika variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja bernilai 0 maka kinerja pegawai adalah sebesar -6.286.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja = 0,355 artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 0,355.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja = 0,298 artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,298.
4. Koefisien regresi budaya kerja = 0,366 artinya jika variabel budaya kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,366.

#### 4.9 Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.286	4.439		-1.416	.166		
	Motivasi Kerja	.355	.093	.474	3.818	.001	.506	1.975
	Lingkungan Kerja	.298	.120	.306	2.485	.018	.517	1.936
	Budaya Kerja	.366	.161	.232	2.271	.030	.751	1.331

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel pada  $df = n-k-1 = 38-3 = 35$  pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 2,0301. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $3,818 > 2,0301$ ) dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu
2. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $2,485 > 2,0301$ ) dan signifikan sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu
3. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $2,271 > 2,0301$ ) dan signifikan sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05 artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu

#### 4.10 Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian *SPSS Versi 25.00* maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.557	3	134.852	31.337	.000 <sup>b</sup>
	Residual	146.311	34	4.303		
	Total	550.868	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,337. Dengan  $\alpha = 5\%$ , dk pembilang : 3, dk penyebut : 38-3 (5%; 3; 35;  $F_{tabel}$  2,87) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,87. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  (31,337) >  $F_{tabel}$  (2,87), dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu.

#### 4.11 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji R Square**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.711	2.074
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 4.25, terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,734 hal ini berarti 73,4% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## **4.12 Hasil Penelitian**

### **4.12.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $3,818 > 2,0301$ ) dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Adha et al., (2019), Alghifari (2024), Indardi et al., (2024), Sayid (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Andika (2019) 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.

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi, baik melalui insentif finansial, pengakuan, maupun kesempatan pengembangan diri, pegawai cenderung menunjukkan dedikasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk menetapkan dan mencapai tujuan, serta meningkatkan rasa tanggung jawab dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, motivasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Pegawai yang tidak termotivasi cenderung kurang bersemangat, sering menunda pekerjaan, dan menunjukkan performa yang kurang optimal. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan dan bahkan meningkatkan tingkat absensi serta turnover pegawai. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk terus memelihara dan meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui berbagai strategi, seperti memberikan penghargaan, menawarkan

pelatihan dan pengembangan karier, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung dan inspiratif.

#### **4.12.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini diperoleh nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $2,485 > 2,0301$ ) dan signifikan sebesar  $0,018$  lebih kecil dari  $0,05$  artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Adha et al., (2019), Alghifari (2024), Indardi et al., (2024), Sayid (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan fokus pegawai dalam menyelesaikan tugas. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang ergonomis, peralatan yang canggih, dan akses ke sumber daya yang diperlukan, dapat membantu pegawai bekerja lebih efisien dan produktif. Selain itu, hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan manajemen yang suportif juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi kerja yang tidak nyaman, seperti ruangan yang sempit, kebisingan yang tinggi, atau kualitas udara yang buruk, dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada pegawai. Selain itu, konflik antar rekan kerja atau manajemen yang tidak mendukung dapat menciptakan ketegangan dan ketidakpuasan, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang sehat dan positif agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi terbaik pegawai.



#### 4.12.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $2,271 > 2,0301$ ) dan signifikan sebesar  $0,030$  lebih kecil dari  $0,05$  artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Adha et al., (2019), Indardi et al., (2024), Sayid (2024) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018 : 83). Budaya kerja memiliki peran krusial dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya kerja yang positif, dimana nilai-nilai seperti kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap prestasi diterapkan, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan pegawai bekerja dalam tim yang saling mendukung, mereka cenderung menunjukkan dedikasi dan komitmen yang lebih tinggi. Budaya kerja yang mendorong pengembangan diri dan memberikan peluang untuk pertumbuhan karier juga membantu meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan, karena mereka merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai hasil terbaik.

Sebaliknya, budaya kerja yang negatif dapat merusak semangat dan kinerja pegawai. Budaya kerja yang cenderung birokratis, kurang fleksibel, atau tidak menghargai inovasi dan inisiatif individu dapat menghambat kreativitas dan semangat kerja pegawai. Ketika pegawai merasa tertekan atau tidak dihargai, pegawai mungkin mengalami demotivasi, yang berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, budaya kerja yang tidak sehat dapat memicu tingkat turnover yang tinggi, karena pegawai mencari lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membangun dan memelihara budaya kerja yang sehat dan positif agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan merasa puas dengan pekerjaannya.

#### 4.12.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini diketahui bahwa  $F_{hitung} (31,337) > F_{tabel} (2,87)$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu. Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,734 hal ini berarti 73,4% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Adha et al., (2019), Alghifari (2024), Indardi et al., (2024), Sayid (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor utama: motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Motivasi kerja adalah pendorong internal yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Ketika karyawan termotivasi, baik melalui insentif finansial, pengakuan, atau kesempatan pengembangan diri, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih efektif. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan suasana kerja yang kondusif, juga memainkan peran penting. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan konsentrasi dan mengurangi stres, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif.

Selain itu, budaya kerja yang positif turut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja yang menghargai kolaborasi, inovasi, dan memberikan penghargaan atas prestasi, dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung dalam

lingkungan yang positif, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif, seperti birokrasi yang kaku atau kurangnya apresiasi, dapat menghambat kreativitas dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja semuanya mendukung dan sejalan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi pegawai.