JMI Jurnal Multidisiplin Indonesia

Volume 5 Number 6, 2026
E-ISSN: 2964-9048 | P-ISSN: 2963-2900
https://jmi.rivierapublishing.id/index.php/rp

Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Tempat Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Paser

Ike Fakhmi Nur Annisa* , H.Syachrumsyah Asri, Agus Santosa
Universitas Terbuka, Indonesia
Email: ikefakhmi@gmail.com*

Abstrak

Faktor krusial yang mengendalikan keberhasilan organisasi dalam merealisasikan tujuannya adalah kinerja pegawai. Namun, fenomena yang terjadi pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Paser menunjukkan adanya kemunduran kinerja yang signifikan, sebagaimana terindikasi dari penurunan produktivitas serta keterlambatan pemenuhan tanggung jawab tugas. Penelitian kuantitatif ini mengkaji korelasi kausalitas dari faktor budaya, lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berlokasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Paser, pengujian ini memanfaatkan data dari total populasi yang mencapai 89 pegawai. Teknik sampel jenuh digunakan karena keterbatasan jumlah populasi, sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel. Data diolah menggunakan metode regresi linier berganda untuk memetakan seberapa besar kontribusi setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara terpisah maupun kolektif. Temuan penelitian ini mengindikasikan adanya perbedaan pengaruh antar variabel. Secara terpisah, faktor budaya, motivasi, dan kepuasan kerja tidak memiliki dampak signifikan dalam mengubah kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja menjadi satu-satunya faktor yang berpengaruh positif secara parsial, di mana kenyamanan tempat kerja berbanding lurus dengan efektivitas pegawai. Akan tetapi, melalui pengujian simultan, integrasi dari keempat variabel ini terbukti memberikan pengaruh nyata terhadap performa kerja. Artinya, efektivitas hasil kerja yang tinggi hanya dapat diwujudkan melalui keselarasan seluruh aspek tersebut.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

A crucial factor determining an organization's success in achieving its goals is employee performance. However, the situation at the Paser Regency Housing, Settlement, and Land Agency reveals a significant decline in performance, as indicated by decreased productivity and delays in fulfilling job responsibilities. This quantitative study examines the causal correlation between cultural, environmental, motivational, and job satisfaction factors and employee productivity. Conducted at the Paser Regency Housing, Settlement, and Land Agency, this study utilized data from a total population of 89 employees. A saturated sampling technique was employed due to the limited population size, resulting in all employees being included in the sample. Data were analyzed using multiple linear regression to map the extent to which each independent variable contributes to the dependent variable, both individually and collectively. The findings indicate differences in the influence among the variables. Individually, cultural factors, motivation, and job satisfaction do not have a significant impact on employee performance. Conversely, the work environment is the only factor that has a positive partial effect, where workplace comfort is directly proportional to employee effectiveness. However, through simultaneous testing, the integration of these four variables was found to have a significant impact on work performance. This means that high work effectiveness can only be achieved through the alignment of all these aspects.

Keywords: *Budaya Kerja; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Eksistensi jangka panjang organisasi ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya sebagai penggerak utama hasil kerja individu. Mutu dan efektivitas kerja ini dapat diidentifikasi serta dipantau secara berkala melalui sistem penilaian prestasi kerja pegawai. Tren penurunan tahunan terlihat jelas pada dokumentasi rata-rata prestasi kerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman periode 2018–2020. Secara rinci, skor rata-rata yang semula berada di level 88,75 pada 2018 mengalami penurunan menjadi 87,39 pada 2019, dan terus

merosot hingga mencapai level 84,81 pada 2020 (Data Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan, 2020). Situasi tersebut memperlihatkan bahwa rapor rata-rata prestasi kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan selalu melandai dalam kurun waktu tiga tahun ke belakang.

Gejala penurunan tersebut menandakan bahwa produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas kerja mulai menyusut. Dampak jangka panjang dari pembiaran kondisi ini adalah terhambatnya pencapaian visi organisasi serta melemahnya efektivitas kelembagaan. Menurut Siagian, (2015), hasil kerja individu di dalam organisasi dikendalikan oleh banyak variabel, di antaranya adalah upah, iklim kerja, budaya instansi, kepemimpinan, tingkat disiplin, kepuasan kerja, dan efektivitas komunikasi. Maka dari itu, gangguan pada beberapa dimensi ini disinyalir menjadi penyebab merosotnya produktivitas staf. Evaluasi pun menjadi penting dilaksanakan untuk menemukan komponen yang paling memengaruhi capaian kerja.

Sebagai fondasi kelompok, budaya organisasi didefinisikan sebagai kumpulan norma dan asumsi dasar yang berfungsi memfasilitasi penyesuaian diri terhadap lingkungan luar serta memperkuat integrasi di dalam instansi. Maka dari itu, nilai-nilai tersebut harus diwariskan kepada setiap pegawai baru sebagai pedoman baku dalam memahami, menyikapi, dan menginternalisasi dinamika serta iklim kerja di lingkungan instansi (Scain dalam Lako, 2011). Kendala terkait budaya organisasi yang ditemukan adalah keberadaan pegawai baru hasil mutasi dari instansi lain. Pegawai tersebut membawa kebiasaan kerja dari tempat lama yang cenderung santai, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam mengimbangi ritme kerja yang padat dan sibuk di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Paser.

Selain variabel budaya organisasi, kepuasan kerja memegang peranan yang tidak kalah penting karena kontribusinya terhadap keberlangsungan organisasi secara makro (Rusmana, 2021). Pada dasarnya, kepuasan ini berwujud sikap menyeluruh dari seorang pegawai terhadap rutinitas kerjanya. Tingginya kepuasan akan berbanding lurus dengan lahirnya sikap-sikap kerja yang positif, sementara rendahnya kepuasan otomatis akan melahirkan cara pandang serta tindakan yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kesejahteraan dan aspek manusiawi di lingkungan kerja merupakan inti dari ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, yang salah satu implementasinya diwujudkan melalui kajian terhadap kepuasan kerja pegawai.

Melalui peninjauan di lapangan, ditemukan berbagai gejala yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja staf Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Paser berada pada level yang rendah. Kondisi tersebut tercermin dari beberapa perilaku, antara lain (1) masalah pada tingkat presensi pegawai, (2) adanya staf yang pulang sebelum menuntaskan tanggung jawab harian mereka, (3) masih adanya pegawai yang harus diinstruksikan terlebih dahulu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sebenarnya bersifat rutin, serta (4) minimnya inisiatif atau sikap proaktif. Berbagai persoalan sikap ini pada akhirnya berdampak negatif terhadap kuantitas maupun kualitas output kerja yang dihasilkan. Hambatan perilaku ini terbukti memberi pengaruh buruk pada standar mutu serta volume pekerjaan.

Kondisi lingkungan fisik yang nyaman juga menjadi penentu penting dalam meningkatkan fokus dan produktivitas pegawai. Namun, situasi di Dinas Perumahan Kabupaten Paser masih terkendala oleh pencahayaan yang redup, perpaduan warna yang kurang menarik, kebersihan yang rendah, serta pengelolaan arsip yang tidak rapi. Kenyataan di lapangan tersebut menjadi perhatian serius sebab penelitian Sunarsi (dalam Karina et al., 2020) mengindikasikan bahwa baik buruknya lingkungan kerja akan berdampak langsung pada

produktivitas pegawai.

Urgensi penelitian ini didorong oleh beberapa faktor. Pertama, penurunan kinerja yang berkelanjutan selama tiga tahun berturut-turut (2018-2020) mengindikasikan adanya masalah sistemik yang perlu segera diidentifikasi dan diatasi. Kedua, tanpa pemahaman yang jelas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (baik secara parsial maupun simultan), instansi tidak dapat merancang intervensi yang tepat sasaran. Ketiga, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa keempat variabel yang diteliti (budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja) diduga mengalami masalah, namun belum diketahui mana yang paling dominan berpengaruh. Keempat, penelitian ini menjadi penting mengingat target capaian kinerja instansi untuk tahun-tahun mendatang harus ditingkatkan. Kelima, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser secara lebih luas. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada penggunaan sampel jenuh (seluruh populasi 89 pegawai menjadi responden) sehingga hasil penelitian mencerminkan kondisi sebenarnya tanpa kesalahan sampling, serta pengujian simultan terhadap keempat variabel dalam satu model regresi linier berganda di lingkungan organisasi perangkat daerah yang belum banyak diteliti.

Perhatian yang mendalam juga perlu diberikan pada variabel motivasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2007:141), keberadaan motivasi sangat menentukan karena faktor inilah yang melatarbelakangi, mengorientasikan, dan memperkuat sikap kerja karyawan agar mereka bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya dengan penuh antusiasme. Sesuai pandangan T. Nuraini (2013; 106), terdapat beberapa strategi yang dapat diimplementasikan untuk mendongkrak motivasi kerja staf, antara lain: (1) menyediakan upah yang memadai atau berada di atas standar upah minimum regional, (2) memberikan atensi yang lebih baik pada kebutuhan spiritual, (3) membangun atmosfer kerja yang tenang dan tidak kaku, (4) menunjukkan penghargaan yang lebih besar terhadap kehormatan diri pegawai, serta (5) memosisikan aparatur sesuai dengan keahlian dan kompetensinya. Guna menstimulasi semangat kerja aparatur, Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Paser kini menitikberatkan pada program kesejahteraan, pengembangan kompetensi lewat jalur pendidikan dan pelatihan, serta pengadaan penghargaan berkala. Tindakan tersebut menjadi simbol penghormatan instansi terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan loyalitas para anggotanya. Meskipun demikian, upaya tersebut masih perlu dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sederet fenomena yang telah dipaparkan memperlihatkan bahwa tingkat kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh variabel "budaya organisasi, lingkungan fisik, motivasi, dan kepuasan kerja". Oleh karena itu, penelitian kuantitatif ini diarahkan untuk mengidentifikasi sekaligus menganalisis pengaruh nyata dari setiap variabel tersebut secara mandiri maupun kolektif pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Paser.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Paser, baik secara parsial maupun simultan. Kontribusi penelitian ini adalah memberikan bukti empiris tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah, serta melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya yang masih terbatas. Manfaat penelitian ini meliputi: pertama, memberikan rekomendasi kebijakan bagi Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan

Pertanahan Kabupaten Paser dalam meningkatkan kinerja pegawai; kedua, menjadi bahan evaluasi bagi Pemerintah Kabupaten Paser dalam pengelolaan sumber daya manusia; ketiga, memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor publik; keempat, menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik pada topik kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif melalui tipe analisis deskriptif serta verifikatif. Basis kuantitatif berfungsi mengumpulkan data angka yang menunjang pengujian statistik antar-variabel. Melalui analisis deskriptif, keadaan operasional masing-masing variabel di lapangan dapat dipaparkan, sementara pengujian verifikatif digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh antar variabel terhadap kinerja pegawai. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Paser dipilih sebagai lokasi penelitian, dengan seluruh rangkaian kegiatan studi yang berlangsung sepanjang Desember 2023 hingga Januari 2024. Mengingat populasi target hanya berjumlah 89 orang, metode sampel jenuh diimplementasikan agar semua anggota populasi menjadi responden untuk menjaga representativitas data.

Data primer penelitian ini didapat langsung dari responden via kuesioner skala Likert dan observasi, sedangkan data sekunder bersumber dari arsip dinas, buku, data pegawai, sarana prasarana, serta penelitian terdahulu. Sebelum analisis utama, instrumen penelitian wajib lolos uji validitas dan reliabilitas agar datanya tepat serta konsisten. Data tersebut juga harus memenuhi syarat analisis regresi melalui uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Untuk mengukur kontribusi dan signifikansi pengaruh, data dianalisis dengan regresi linier berganda melalui perhitungan nilai korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis F dan T secara simultan dan parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Coefficient	t-statistik	sig.	Kesimpulan
H1	-0,023	-0,443	0,659	H1 tidak didukung
H2	0,322	3,843	0,000	H2 didukung
H3	-0,066	-1,056	0,294	H3 tidak didukung
H4	-0,030	-0,318	0,751	H4 tidak didukung
F-Statistik	7,469			
Sig. F	0.000			
R-Square	0,262			
Adj R^2	0,227			

Sumber: Olahan peneliti menggunakan SPSS 25, 2024

Data pada Tabel 1 memperlihatkan hasil pengujian hipotesis di mana variabel budaya kerja menghasilkan nilai t-statistik sebesar 0,443, lebih kecil dari ketentuan t-tabel yaitu 1,662. Tingkat signifikansi variabel ini mencapai 0,659, melewati batas maksimal 0,05. Ditolaknya hipotesis pertama (H1) menegaskan bahwa budaya kerja tidak berdampak signifikan pada hasil

kerja pegawai. Kondisi tersebut menandakan bahwa nilai-nilai budaya yang diterapkan belum berhasil menjadi penggerak utama produktivitas institusi.

Penerimaan hipotesis kedua (H2) dikukuhkan oleh nilai t-hitung lingkungan kerja sebesar 3,843, yang lebih besar dari t-tabel 1,662, serta signifikansi 0,000. Fakta empiris ini mengonfirmasi hubungan searah yang signifikan antara aspek lingkungan dan capaian kerja aparatur. Ketika para pegawai merasakan kenyamanan, keamanan, dan dukungan dari lingkungan sekitarnya, mereka cenderung mampu merampungkan tugas-tugas dengan lebih cepat, efektif, dan produktif, yang akhirnya menaikkan standar kinerja instansi.

Hasil pengujian hipotesis pada variabel motivasi kerja menghasilkan nilai t-statistik sebesar 1,056, angka yang berada di bawah nilai ketentuan t-tabel yaitu 1,662. Tingkat signifikansi untuk variabel ini menyentuh angka 0,294, sehingga dinilai lebih besar dari parameter 0,05. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berakibat pada penolakan hipotesis ketiga (H3). Fenomena ini menjadi indikator bahwa faktor motivasi yang dirasakan atau dimiliki oleh para aparatur belum menjadi stimulan yang cukup kuat dalam memengaruhi produktivitas kerja secara langsung di instansi yang bersangkutan.

Uji signifikansi parsial untuk kepuasan kerja menghasilkan nilai t-hitung sebesar 0,318 yang berada di bawah nilai t-tabel 1,662, diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,751 yang melebihi angka 0,05. Statistik ini menjadi dasar penolakan hipotesis keempat (H4), yang mengonfirmasi tidak adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Fenomena ini menjadi indikator bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan oleh para aparatur belum menjadi stimulan utama yang secara langsung menentukan kualitas maupun kuantitas hasil kerja di lembaga yang bersangkutan.

Kemudian, uji kelayakan model (goodness of fit) melalui analisis F-statistik menghasilkan nilai sebesar 7,469 di atas nilai F-tabel 2,486, diperkuat oleh nilai signifikansi 0,000 yang memenuhi syarat di bawah 0,05. Statistik ini mengonfirmasi bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini sangat layak untuk memprediksi hubungan kolektif antara budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, serta kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Kesimpulannya, kombinasi dari seluruh variabel independen tersebut secara simultan memberikan pengaruh nyata pada perubahan kinerja pegawai.

Kemampuan model penelitian ini dalam menguraikan variabel kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai R-Square sebesar 0,262 atau 26,20%, yang bersumber dari kombinasi aspek budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, di mana efek selebihnya datang dari variabel luar. Melalui nilai Adjusted R-Square sebesar 0,227 atau 22,70%, peneliti memperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai kontribusi variabel independen setelah diselaraskan dengan total sampel dan variabel. Angka tersebut membuktikan bahwa hanya 22,70% kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diuji, sementara porsi terbesar yaitu 77,30% dikendalikan oleh indikator lain yang tidak teridentifikasi dalam studi ini, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, sistem kompensasi, saluran komunikasi, maupun elemen organisasi lainnya.

Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Fakta empiris menyingkap bahwa variabel budaya kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Rendahnya kontribusi ini tecermin dari potret lapangan yang

menempatkan rata-rata nilai budaya instansi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Paser dalam batas cukup. Skor rata-rata ini mengindikasikan bahwa implementasi budaya kerja di instansi tersebut belum berjalan optimal, sehingga belum mampu menstimulasi performa pegawai. Kondisi budaya kerja yang belum matang ini salah satunya dipicu oleh banyaknya pegawai mutasi yang mengalami hambatan dalam beradaptasi. Mereka kesulitan menyesuaikan kebiasaan kerja dari instansi asal yang cenderung santai dengan ritme kerja di Dinas Perumahan Kabupaten Paser yang menuntut mobilitas tinggi dan sibuk.

Beberapa literatur terdahulu, seperti Borman & Westi (2021) dan Junaidi & Marantika (2022), memberikan kesimpulan yang serupa dengan penelitian ini, yaitu budaya kerja tidak memiliki andil dalam memosisikan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pandangan ini didukung secara meluas oleh temuan dari Kaesang et al. (2021) dan Hutajulu et al. (2021) yang mengesahkan bahwa variabel budaya kerja tidak membawa dampak pada produktivitas ataupun hasil kerja aparatur.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data membuktikan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur. Dinamika ini menunjukkan hubungan searah, di mana optimalisasi penataan lingkungan kerja akan mendongkrak capaian kinerja, sedangkan penurunan kualitas kenyamanan tempat kerja akan menurunkan hasil kerja. Secara empiris, persepsi pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Paser berada pada kategori tinggi. Faktor kemitraan yang solid di antara staf, dukungan sarana prasarana yang lengkap, dan ruang kerja yang aman secara simultan memberikan kontribusi positif dalam menaikkan standar output kerja di instansi tersebut.

Temuan bahwa produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh kenyamanan tempat kerja mereka menjadi kesimpulan penelitian yang selaras dengan temuan Heruwanto et al., (2020) dan (Sari, 2023). Melalui ruang kerja yang akomodatif dan tenang, pegawai dirangsang untuk bekerja secara lebih efektif. Penguatan hipotesis ini juga diperoleh melalui hasil pengujian statistik oleh (Maswar et al., 2020), (Ahmad *et al.*, 2019), serta (Sihaloho & Siregar, 2020), di mana seluruh studi tersebut sepakat menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja membawa dampak positif bagi fluktuasi kinerja pegawai.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan ketiadaan pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Fakta ini membuktikan bahwa program motivasi yang berjalan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Paser belum memberikan dampak pada produktivitas aparatur. Ditinjau dari jawaban responden, nilai rata-rata paling rendah berada pada butir pernyataan terkait aspek pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan. Keterbatasan pengalaman kerja di kalangan sebagian pegawai ini menjadi faktor penghambat utama yang membuat motivasi internal mereka tidak berkembang secara maksimal. Secara historis, temuan ini juga berkolerasi dengan catatan penurunan capaian prestasi kerja instansi dari tahun 2018 sampai 2020, yang mempertegas bahwa pendekatan motivasi dari pihak lembaga masih perlu dievaluasi dan ditingkatkan.

Kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini searah dengan hasil studi (Widjaja & Ginanjar, 2022) serta (Setiani & Febrian, 2023). Bukti empiris ini juga diperkuat oleh penelitian (Fransiska & Tupti, 2020) dan (Cahya et al., 2021).

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan ketiadaan pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur. Realitas ini terjadi karena kepuasan kerja sangat bergantung pada penilaian personal, di mana perbedaan orientasi individu akan menghasilkan output kepuasan yang berbeda pula. Menyoroti hasil jawaban responden di instansi penelitian, nilai rata-rata paling rendah berada pada butir penyediaan tempat berolahraga bagi pegawai serta cakupan jaminan kesehatan untuk keluarga staf. Angka statistik tersebut membuktikan adanya ketidakpuasan di kalangan pegawai mengenai ketersediaan fasilitas olahraga internal serta perlindungan kesehatan bagi anggota keluarga mereka. Sikap pegawai yang kurang proaktif menjadi cerminan bahwa tingkat kepuasan kerja yang ada di Dinas Perumahan Kabupaten Paser belum mampu menstimulasi motivasi kerja mereka. Realitas ini diperkuat oleh fakta bahwa tingginya rekam kehadiran pegawai pada aplikasi presensi online tidak sejalan dengan jumlah personel yang secara aktual menyelesaikan tugas di kantor.

Hasil analisis ini terbukti sejalan dengan literatur ilmiah terdahulu dari Nurhandayani (2022) dan Tarjo (2019) yang mengonfirmasi ketiadaan pengaruh antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Dukungan empiris tambahan juga diperoleh dari temuan Azhari et al. (2021) serta Nabawi (2019), di mana kedua studi tersebut sama-sama membuktikan bahwa faktor kepuasan belum mampu menggerakkan tingkat capaian kinerja staf.

Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ditemukan sangat dipengaruhi oleh kombinasi faktor budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Ketika lembaga mampu membangun budaya yang sehat melalui ruang komunikasi yang transparan, kerja sama tim yang solid, dan penghargaan terhadap performa staf, maka tingkat motivasi serta kepuasan kerja otomatis akan terangkat. Kenaikan indikator-indikator internal ini berimplikasi langsung pada kerelaan pegawai untuk bekerja lebih giat demi terciptanya produktivitas organisasi yang optimal. Penyediaan lingkungan kerja yang akomodatif melalui dukungan sarana prasarana yang memadai, penciptaan ruang kerja yang aman dan nyaman, serta fasilitasi pengembangan karier profesional dapat mendongkrak kepuasan kerja aparatur. Kondisi ideal ini menjadi stimulus penting yang mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik bagi produktivitas instansi.

Kemudian, tingginya motivasi kerja staf yang diakomodasi melalui penyediaan struktur gaji yang bersaing, fasilitas tunjangan yang menarik, serta keterbukaan peluang promosi jabatan, berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengondisian ini menjadi faktor penentu yang menstimulasi pegawai untuk bekerja dengan produktivitas tinggi dan konsentrasi yang lebih terarah. Capaian kepuasan kerja yang optimal sebagai refleksi dari iklim kerja yang positif berkontribusi nyata pada peningkatan kinerja aparatur. Dampak sistemik ini terlihat dari menguatnya loyalitas pegawai, menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja, serta tumbuhnya kesadaran untuk bekerja secara profesional. Pada akhirnya, integrasi dari keempat

dimensi tersebut secara simultan menciptakan sebuah ekosistem yang mendukung pegawai dalam mencapai kapasitas kerja maksimal guna memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan korporasi.

Efek multiplikasi terhadap produktivitas pegawai dapat dicapai ketika variabel budaya, lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja saling berinteraksi dan menguatkan satu sama lain di dalam sistem organisasi. Penguatan kenyamanan fisik maupun non-fisik kantor yang diimbangi dengan iklim kerja yang sehat akan memicu lompatan motivasi serta kepuasan batin karyawan, di mana kondisi psikologis kolektif inilah yang menjadi motor penggerak utama di balik optimalnya hasil kerja individu.

Nilai kebaruan dalam riset ini berhasil ditunjukkan melalui hasil pengujian yang menyimpang dari tren penelitian terdahulu, di mana penelitian-penelitian sebelumnya cenderung memvalidasi dampak parsial yang signifikan dari dimensi motivasi, kepuasan, maupun lingkungan kerja terhadap efisiensi pegawai. Kondisi tersebut dipicu oleh karakteristik birokrasi yang berorientasi pada kepatuhan hukum dan sistem kerja formal. Penerapan regulasi TPP melalui Perbup Paser Nomor 38 dan 52 Tahun 2023, ditambah instrumen disiplin Perbup Nomor 41 Tahun 2023, menegaskan bahwa kinerja ASN dibentuk oleh aturan institusional yang kolektif, bukan aspek psikologis personal. Dengan demikian, studi ini menghasilkan kontribusi teoretis baru yang menegaskan bahwa dalam ranah organisasi sektor publik, capaian kinerja pegawai merupakan output dari interaksi sinergis berbagai elemen organisasi secara simultan, bukan karena dominasi tunggal dari satu variabel tertentu.

KESIMPULAN

Kesimpulan mendapati bahwa budaya kerja pada level sedang, serta motivasi dan kepuasan kerja pada level sangat baik, tidak berdampak parsial pada kinerja. Pengaruh mandiri hanya ditemukan pada lingkungan kerja yang berkondisi sangat baik. Walau begitu, budaya, lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memengaruhi performa pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Paser. Peningkatan kinerja bergantung pada konsistensi pengelolaan dan penguatan keempat aspek tersebut, dan sebaliknya, ketidakkonsistenan akan menurunkan hasil kerja. Secara praktis, instansi perlu memformulasikan budaya organisasi yang jelas dan sistem penilaian kinerja yang adil. Sementara itu, rekomendasi akademis menyarankan riset berikutnya melibatkan variabel pemoderasi atau mediasi seperti kompetensi dan sistem penghargaan, serta mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif (metode campuran) demi pemahaman yang lebih komprehensif.

REFERENSI

Ahmad, Y. *et al.* (2019) 'Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), pp. 1174–2303.

Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dapensi Dwikarya Bandung. Forum Ekonomi, 23(2), 187–193.

Borman, R., & Westi. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU): The Influence of Emotional Intelligence, Work Culture and Personality on Employee

Performance at PT. Palu Main Partner (PMU). Jurnal Sinar Manajemen, 8(2), 138-145. https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1648

Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE), 6(2), 71–83

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 224–23.

Hasibuan, M. S. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Bumi Aksa.

Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. Jurnal Manajemen Kewirausahaan. 17. 69. 10.33370/jmk.v17i1.391.

Hutajulu, Y. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Journal of Environment and Management, 2(1), 44–52. https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658

Junaidi, J., & Marantika, A. (2022). Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai. ECo-Fin, 4(3), 143–160. https://doi.org/10.32877/ef.v4i3.662

Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Productivity, 2(5), 391–396. ISSN: 2723-0112.

Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. The World of Business Administration Journal, September, 117–123. https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916

Lako, A. (2011). Dekonstruksi Corporate Sosisal Responbility & Reformasi Bisnis & Akuntansi. Jakarta: Erlangga.

Maswar, Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam, 1(1), 16-29. https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667

Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.

Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL). 3. 1-5. 10.58765/ekobil.v2i1.84.

Rusmana, W. E. (2021). Analisis Tingkat Kepuasan Pasien terhadap Pelayanan Kefarmasian di Apotek Sigma Farma Kota Bandung. Jurnal Health Sains, 2(12), 1637-1644.

Sari, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN), 3(1), 11-17. https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552

Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 1(1), 279–292.

Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.

Sihaloho, R., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273-281. Retrieved from https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413

Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis. 2(1), 53-65.

Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sain Manajemen, 4(1), 47-56.