

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP
PROVINSI SUMATERA UTARA**

¹Hasroito Siregar, ²Ahmadi, ³Zainuri, ⁴Yuni Susanti, ⁵Rudi Aritonang

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹hasrioto.srg@gmail.com, ²ahmadi.mm@gmail.com, ³zunair.mm@gmail.com, ⁴yuniusanti.mm@gmail.com,
⁵rudi.artonang@gmail.com

ABSTRACT

The research is titled “The Effect of Communication Competency, Emotional Intelligence and This study discusses work motivation, intrinsic motivation, and organizational culture on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Environmental Service of North Sumatra Province. This research was conducted at the Environmental Service of North Sumatra Province which is located at Jl. Tengku Daud No. 5, Medan City, North Sumatra. This research uses quantitative methods with the type of research using secondary and primary data. The population of this study is all employees of the North Sumatra Province Environmental Agency, men and women who support 112 people. Samples were taken as many as 54 people. Data were analyzed using multiple linear regression, coefficient of determination (R^2), partial test (t-test) and simultaneous test (F-test) using SPSS version 19.0. The results of the analysis show that of the three independent variables included in the regression model for involvement, intrinsic motivation and organizational culture. The variable work involvement of the State Civil Apparatus (ASN) in the North Sumatra Province Environmental Service has a positive and significant influence on the performance of the State Civil Apparatus (ASN). Based on the results of partial significance testing (t-test), the tcount value of $2.705 > 1.674$ was obtained with a significance level of $0.00 < 0.05$. Intrinsic motivation of the State Civil Apparatus (ASN) in the North Sumatra Province Environmental Service has a positive and significant impact on the performance of the State Civil Apparatus (ASN). Based on the results of partial significance testing (t-test), the tcount value of $3.742 > 1.674$ was obtained with a significance level of $0.00 < 0.05$. Organizational culture in the North Sumatra Province Environmental Agency has a negative influence on the performance of the State Civil Apparatus (ASN). The results of the partial significance test (t-test) found t-value of $-1.19557 > t\text{-table } -1.674$ with a significance level of $0.056 > 0.05$. The results showed that the variables of work involvement, intrinsic motivation, and organizational culture together had a significant positive effect on performance. This is evidenced by the results of the regression test statistics obtained values with a probability of $0.000 < 0.05$, it can be explained that work involvement, intrinsic motivation, and organizational culture have a significant positive effect on performance. Then the fourth hypothesis is accepted.

Keywords : *Work Involvement, Intrinsic Motivation, Organizational Culture, Performance, ASN*

ABSTRAK : *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Tengku Daud No. 5, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian (explanatory research) dengan menggunakan data sekunder dan primer. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara pria dan wanita yang berjumlah 112 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 53 orang. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F) dengan menggunakan SPSS versi 19.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel independen yang dimasukkan ke dalam model*

regresi keterlibatan, motivasi intrinsik dan budaya organisasi. Variabel keterlibatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan hasil pengujian signifikansi parsial (uji-t) yang didapati nilai t_{hitung} sebesar $2,705 > t_{tabel}$ $1,674$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Motivasi intrinsik Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan hasil pengujian signifikansi parsial (uji-t) yang didapati nilai t_{hitung} sebesar $3,742 > t_{tabel}$ $1,674$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasil pengujian signifikansi parsial (uji-t) yang didapati nilai t_{hitung} sebesar $-1,1957 > t_{tabel}$ $-1,674$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,056 > 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistic uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas $0.000 < 0.05$ maka dapat jelaskan bahwa keterlibatan kerja, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis keempat diterima.

Kata Kunci : Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi, Kinerja, ASN

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang tangguh sangat dibutuhkan perusahaan dalam menghadapi globalisasi ekonomi. Karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung operasional perusahaan, semakin baik sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai targetnya. Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara, yang selanjutnya diperjelas dengan peraturan Gubernur Nomor 7 Tahun 2010 tentang uraian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara fungsi untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 1997 tentang pengelolaan Lingkungan Hidup yang telah diubah menjadi Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan dan pengelolaan Lingkungan Hidup.

Keterlibatan kerja (Job Involvement) adalah suatu bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan sangat penting dan memiliki keyakinan yang kuat untuk menyelesaikannya. Apabila seorang karyawan terlibat sepenuhnya dengan pekerjaan dan mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Secara psikologis akan

menimbulkan rasa sukses yang akan menaikkan harga diri karyawan sehingga kondisi ini akan berpengaruh terhadap peningkatan performa karyawan.

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan pegawai akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi atau keterlibatan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan. Keterlibatan karyawan bisa memberi motivasi intrinsik kepada para karyawan dengan cara meningkatkan peluang pertumbuhan, tanggung jawab, dan keterlibatan dalam pekerjaan itu sendiri.

Fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara adalah masih rendahnya keterlibatan kerja pegawai dalam kegiatan instansi dikarenakan pegawai tersebut menganggap sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, karena bukan tugas dan wewenangnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, dan kurang berpartisipasi dalam pekerjaannya. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah cenderung memiliki tingkat absensi dan tingkat yang tinggi.

Kegagalan perusahaan dapat dilihat dari penurunan keterlibatan pegawai yang dapat terlihat dari rendahnya perilaku pegawai di dalam sebuah perusahaan seperti bermalas-

malasan dalam bekerja, sering terlambat saat kerja, tidak menaati aturan perusahaan serta kurangnya kepedulian terhadap pekerjaan dan rekan kerja. Keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya (Simanjuntak & Raharja, 2013).

Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik Karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrian Nurtaneo Akbar (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan. Menurut Luthans (2011:160) Motivasi Intrinsik didefinisikan sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk bersumber dari diri individu tersebut, yang dikenal dengan faktor motivasional.

Wawan Nopiyana (2014) menyatakan bahwa motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Motivasi Intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik pekerjaannya. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukito dkk (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian Risqi dkk.(2016) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain keterlibatan kerja, motivasi intrinsik, budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara diantaranya kurangnya motivasi intrinsik dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, disebabkan pegawai tersebut berpikiran pekerjaannya sebagai pegawai saat itu memungkinkan pegawai untuk mengembangkan karir atau jabatan, karena pegawai tersebut hanya berpendidikan Sekolah

Menengah Keatas dan telah berusia 40 tahun sehingga mempengaruhi kinerja selama ini.

Budaya organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara tentunya dipengaruhi oleh setiap individu yang berada dalam lembaga tersebut, yang bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama baik antar pegawai maupun pimpinan. Namun kondisi dan situasi yang ada kurang mendukung pelaksanaan budaya organisasi tersebut dapat berjalan baik. Hal itu dilihat masih ada beberapa pegawai meninggalkan pekerjaannya tanpa mempunyai tujuan dan maksud yang jelas, sering datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam yang telah ditetapkan intansi.

Fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara diantaranya kurangnya kerjasama pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat mendesak sehingga hasilnya kurang memuaskan, kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan terpaku kedalam peraturan yang berlaku sehingga kemampuan dan keterampilan pegawai tidak berkembang. Jika saja hal ini dibiarkan maka akan berpengaruh pada kinerja perusahaan untuk mencapai target yang ditetapkan.

Pada umumnya perusahaan mengharapkan setiap pegawainya mempunyai motivasi yang tinggi, sehingga perusahaan dapat dengan mudah mencapai sasarannya. Menurut Robbins & Coulter (2012:377) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya dipekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Maka perusahaan harus dapat memotivasi karyawan agar dapat menunjang pencapaian tujuan dan kesuksesan perusahaan.

Mengingat pentingnya kinerja pegawai, sehingga sering kali kinerja pegawai menjadi masalah yang harus dihadapi dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan didalam mencapa tujuannya. Upaya meningkatkan kinerja pegawai tentunya perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelola yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Baik buruk kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari keterkaitan pekerjaan yang dilakukan, dengan misi atau sasaran suatu organisasi, tidak dapat dijadikan indikator kinerja pegawai tersebut terhadap organisasinya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan bagaimana mengerjakannya.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara?
- Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara?
- Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara?
- Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja, motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara?

1.2. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran mengenai masalah yang ada dibahas serta terbatasnya waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka dalam hal ini permasalahan hanya dibatasi dengan masalah “Pengaruh keterlibatan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui budaya organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara”

1.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah peneliti kemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.
- Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.
- Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.
- Keterlibatan kerja, motivasi intrinsik dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis :

- Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.
- Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.
- Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.
- Pengaruh keterlibatan kerja, motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 112 orang.

Tabel 1. Kerangka Populasi Berdasarkan Jabatan Tahun 2020

No	JABATAN	JUMLAH POPULASI
1	Subbag Umum	10
2	Subbag Keuangan	15
3	Subbag Program	12
4	Bidang Tata Lingkungan dan Amdal	10
5	Bidang Pengelolaan Pencemaran Lingkungan dan Pengolahan Limbah	15
6	Bidang Pengendalian Kerusakan dan Pemulihan Lingkungan	25
7	Bidang Penataan dan Komunikasi Lingkungan	15
8	UPT Laboratorium Lingkungan	10
Jumlah		112

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara

2.2 Sampel

Sampel juga biasanya disebut sub group populasi yang dipilih untuk dilibatkan dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah teknik random sampling. Jumlah populasi lebih dari 100 orang, pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamame atau Slovin (Ridwan dan Kuncoro, 2014:49) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d² = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan Rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{112}{1 + (112)(0.1)^2} = 52,830189$$

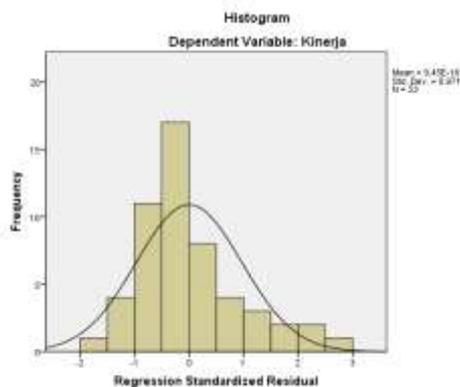
dibulatkan kan menjadi 53 responden

Tabel 2. Sampel Penelitian

NO	JABATAN	JUMLAH POPULASI
1	Subbag Umum	10
2	Subbag Keuangan	5
3	Subbag Program	5
4	Bidang Tata Lingkungan dan Amdal	5
5	Bidang Pengelolaan Pencemaran Lingkungan dan Pengolahan Limbah	5
6	Bidang Pengendalian Kerusakan dan Pemulihan Lingkungan	5
7	Bidang Penataan dan Komunikasi Lingkungan	8
8	UPT Laboratorium Lingkungan	10
Jumlah		53

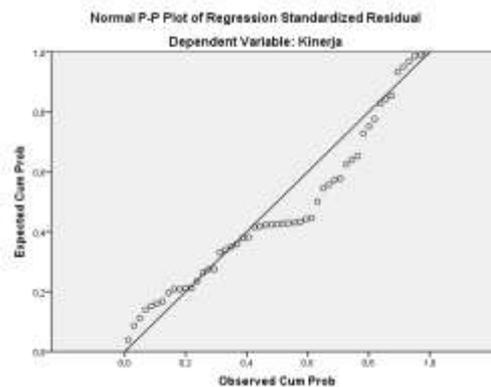
2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) pendekatan, yaitu pendekatan grafik dan statistik yang dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan histogram pada Gambar 1. dapat dilihat bahwa bentuk histogram mengikuti bentuk garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan p-p plot pada Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa plot menyebar mengikuti bentuk garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38247558
Most Extreme Differences	Absolute	,178
	Positive	,178
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		1,297
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *kolmogorovsmirnov* pada Tabel 5.11 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0,069 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah normal.

2.4. Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,532	6,391			
Keterlibatan Kerja	,419	,155	,470	,418	2,392
Motivasi Intrinsik	,524	,140	,445	,890	1,123
Budaya Organisasi	-,307	,157	-,327	,452	2,215

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai untuk variabel keterlibatan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,418 > 0,1 dengan nilai VIF sebesar 2,392 < 10. Kemudian untuk variabel motivasi intrinsik memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,890 > 0,1 dengan nilai VIF sebesar 1,123 < 10. Selanjutnya untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar

0,452 > 0,1 dengan nilai VIF sebesar 2,215 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala multikolinearitas.

2.5. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.13.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,788	4,095		,925	,360
Keterlibatan Kerja	-,041	,099	-,089	-,409	,684
Motivasi Intrinsik	,070	,090	,116	,783	,438
Budaya Organisasi	-,080	,100	-,166	-,797	,430

a. Dependent Variable: ABS

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5.13 dapat dilihat bahwa nilai untuk variabel keterlibatan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,684 > 0,05. Kemudian untuk variabel motivasi intrinsik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,438 > 0,05. Selanjutnya untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,430 > 0,05. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

3. Hasil dan pembahasan

3.1. Hasil Regresi Linear Berganda

Adapun hasil regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.14.

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,532	6,391		2,587	,013		
Keterlibatan Kerja	,419	,155	,470	2,705	,009	,418	2,392
Motivasi Intrinsik	,524	,140	,445	3,742	,000	,890	1,123
Budaya Organisasi	-,307	,157	-,327	-,1957	,056	,452	2,215

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada Tabel 5.14 dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 16,532 C + 0,419 X_1 + 0,524 X_2 - 0,307 X_3$$

Melalui persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 16,532 menunjukkan bahwa, apabila nilai keterlibatan kerja, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi

- meningkat keseluruhan, maka nilai kinerja adalah 16,532.
- b. Nilai koefisien keterlibatan kerja sebesar 0,419 menunjukkan bahwa, apabila nilai keterlibatan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja juga akan meningkat sebesar 0,419. Nilai koefisien keterlibatan kerja yang positif memberikan arti bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja.
- c. Nilai koefisien motivasi intrinsik sebesar 0,524 menunjukkan bahwa, apabila nilai motivasi intrinsik meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja juga akan meningkat sebesar 0,524. Nilai koefisien motivasi intrinsik yang positif memberikan arti bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan positif terhadap kinerja.
- d. Nilai koefisien budaya organisasi sebesar -0,307 menunjukkan bahwa, apabila nilai budaya organisasi menurun sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja juga akan menurun sebesar -0,307. Nilai koefisien budaya organisasi yang negatif memberikan arti bahwa budaya organisasi memiliki hubungan negatif terhadap kinerja.

3.2. Hasil Hipotesis

3.2.1. Uji F (secara simultan)

Adapun hasil uji signifikansi simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.16.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,027	3	61,009	10,128	,000 ^a
	Residual	295,162	49	6,024		
	Total	478,189	52			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji-F) pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,128 > F_{tabel} 2,55 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara serempak variabel keterlibatan kerja, motivasi intrinsik, dan

budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

3.2.2. Uji t (secara parsial)

Adapun hasil uji signifikansi parsial (uji-t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,532	6,391		2,587	,013
Keterlibatan Kerja	,419	,155	,470	2,705	,009
Motivasi Intrinsik	,524	,140	,445	3,742	,000
Budaya Organisasi	-,307	,157	-,327	-1,957	,056

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji-t) pada Tabel 5.17 dapat dilihat bahwa untuk variabel keterlibatan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,705 > t_{tabel} 1,674 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang memberikan arti bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kemudian untuk variabel motivasi

intrinsik memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,742 > t_{tabel} 1,674 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang memberikan arti bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1,957 > t_{tabel} -1,674 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,056 > 0,05 yang

memberikan arti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja.

3.2.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.15.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619 ^a	,383	,345	2,454

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada Tabel 5.15 dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,383. Hal tersebut memberikan arti bahwa dalam penelitian ini variabel keterlibatan kerja, motivasi intrinsik dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 38,3% dan selebihnya sebesar 61,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Pembahasan

4.1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa keterlibatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian signifikansi parsial (uji-t) yang didapati nilai t_{hitung} sebesar $2,705 > t_{tabel}$ 1,674 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$.

Selain itu juga terlihat dari hasil observasi bahwa seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara selalu turun tangan terhadap semua pekerjaan yang dihadapi. Walaupun pekerjaan tersebut bukan menjadi tanggungjawab salah seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), namun mereka tetap mau bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut hingga tuntas. Keterlibatan kerja inilah yang berhasil menunjukkan kinerja mereka pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.

4.2. Pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi intrinsik Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian signifikansi parsial (uji-t) yang didapati nilai t_{hitung} sebesar $3,742 > t_{tabel}$ 1,674 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$.

Seperti yang sudah dijelaskan pada keterlibatan kerja, keterlibatan kerja merupakan salah satu wujud dari motivasi intrinsik, dimana seseorang tidak perlu motivasi dari siapapun, karena seseorang tersebut mampu memotivasi diri sendiri untuk melakukan sesuatu. Hal ini yang disebut motivasi intrinsik. Wujud Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara yang suka membantu sesama Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki motivasi intrinsik. Karena kerja sama yang tercipta melalui motivasi intrinsik tersebut, maka kinerja mereka pun secara signifikan meningkat.

4.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian signifikansi parsial (uji-t) yang didapati nilai t_{hitung} sebesar $-1,1957 > t_{tabel}$ -1,674 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,056 > 0,05$.

Hal tersebut pada kenyataannya terlihat bahwa budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara masih belum tepat atau kurang baik. Karena masih terdapat beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengeluh dengan beberapa aturan yang ditetapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.

5. Kesimpulan

- Keterlibatan kerja, motivasi Intrinsik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.
- Variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara
- Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.
- Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Salam. 2013. **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja : Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan Dan Jaringan Yogyakarta”**. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*. Vol. III No.1, Juni 2013, pp.
- Akbar, Febrian Nurtaneo. 2011. **Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya**. *Jurnal Manajemen*.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung
- Budianto.2013. **Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Palangka Raya**. *Jurnal Sains Manajemen* Volume 2, No. 2.
- Febrian Nurtaneo Akbar, **Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya**, 2013.
- Ghozali, Imam. 2012. **Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Keterlibatan Kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Astra Bandung**. Tidak diterbitkan.
- Hasibuan, H. Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM
- Luthans, Fred. 2011. **Perilaku Organisasi**. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Maulana., Fakhrian Harza., Hamid, Djahmur., Mayoan, Yuniadi. 2015. **Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang**. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1):1-8.
- Muslih, Bsthumi. 2011. **Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang**. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya*.
- Rodiathul Kusuma Wardani, dkk. 2016. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya**. *Administrasibisnis.Studentjournal.alub.ac.id Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*.
- Robbins, Stephen P dan Mry Coulter. 2012. *Manajemen*. Jakarta: PT. Index
- Setiani, A. (2011). **Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Wartawan Umum Harian Suara Merdeka**. Diakses pada 20 oktober 2012 dari http://journal.bakrie.ac.id/index.php/journal_MRA/article/view/46
- Sugiyono., 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, kursioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Sutrisno, Edi. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Indeks