

Pengaruh Jenjang Pendidikan Motivasi Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Madiun

Hendrik Dwi Sulistyono¹, Mutmainah², Mintarti Indartini³

^{1,2,3} Prodi Manajemen Universitas Merdeka Madiun

¹dsulistyono42@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara parsial dan secara simultan Pengaruh Jenjang Pendidikan Motivasi Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Madiun yang berjumlah 72 orang. Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang didistribusikan kepada 72 orang karyawan Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Madiun Teknik analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics* 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Jenjang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Madiun; (2) Motivasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Madiun; (3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Madiun; (4) Jenjang Pendidikan, Motivasi Karyawan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Madiun.

Kata kunci: Jenjang Pendidikan, Motivasi Karyawan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to test and determine the partial and simultaneous effects of Education Level, Employee Motivation, and Organizational Culture on Employee Performance at the Department of Public Housing and Settlement Areas of Madiun City. This research uses a quantitative approach. The sample in this study consists of 72 employees of the Department of Public Housing and Settlement Areas of Madiun City. This study uses a simple random sampling method, where the selection of sample members from the population is done randomly without considering the existing strata in the population. The data collection method used was a questionnaire distributed to 72 employees of the Madiun City Public Housing and Settlement Area Office. The data analysis techniques employed included classical assumption tests, multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing using t-tests and F-tests with the assistance of IBM SPSS Statistics 25. The research results indicate that: (1) Education Level has a significant effect on the Employee Performance of the Public Housing and Settlement Area Office of Madiun City; (2) Employee Motivation has a significant effect on the Employee Performance of the Public Housing and Settlement Area Office of Madiun City; (3) Organizational Culture has a significant effect on the Employee Performance of the Public Housing and Settlement Area Office of Madiun City; (3) Organizational Culture has a significant effect on the Performance of Employees at the Madiun City Public Housing and Settlement Office; (4) Education Level, Employee Motivation, and Organizational Culture

simultaneously have a significant effect on the Performance of Employees at the Madiun City Public Housing and Settlement Office.

Keywords: *Education Level, Employee Motivation, Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era birokrasi modern yang menuntut pelayanan publik yang cepat, tepat, dan transparan, kinerja karyawan di sektor pemerintahan menjadi indikator penting dalam menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Salah satu instansi yang memiliki peran strategis dalam pelayanan publik adalah Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun, yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perumahan dan permukiman sebagai bagian dari pembangunan daerah. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat tantangan dalam mewujudkan Kinerja Karyawan yang optimal.

Jenjang Pendidikan karyawan sering dianggap sebagai indikator kemampuan intelektual dan keterampilan kerja. Di lingkungan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun terdapat keragaman latar belakang pendidikan formal di antara para pegawai, mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi. Kenyataannya, tidak semua pegawai dengan jenjang pendidikan tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan menengah. Temuan penelitian pada aspek ini menyatakan tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Matondang & Sugiarto, 2024). Sedangkan temuan penelitian Junita & Mukmin (2022) menyebutkan hasil penelitian tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Penelitian berikutnya yaitu motivasi karyawan, pada lingkungan dinas Motivasi Karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain sistem penghargaan, jenjang karier, suasana kerja, dan gaya kepemimpinan. Dalam praktiknya, terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja antar karyawan, sebagian karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri tanpa harus diperintah, sementara sebagian lainnya baru melaksanakan pekerjaan setelah adanya instruksi dari atasan. Perbedaan perilaku kerja tersebut menunjukkan adanya variasi tingkat Motivasi Karyawan. Kesenjangan penelitian pada aspek ini didapat perbedaan hasil riset menyatakan Munawirsyah (2021) menyebutkan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Bulan, *et al* (2018) menyimpulkan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja karyawan di lingkungan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun. Budaya Organisasi yang mendukung inovasi, kerja sama tim, dan tanggung jawab diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun demikian, dalam praktiknya Budaya Organisasi yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud secara optimal. Ditemukan adanya ketidaksesuaian antara nilai-nilai budaya yang diharapkan dengan realitas yang terjadi di lingkungan kerja. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan. Temuan penelitian membuktikan adanya hubungan positif signifikan antara Budaya Organisasi

terhadap Kinerja Pegawai (Lapau, *et al*, 2021). Billygraham, *et al* (2022) mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan variabel jenjang pendidikan, motivasi karyawan dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan apakah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara khusus untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun.

PUSTAKA REVIEW

Berdasarkan Undang-undang Sisdiknas No. 20 (2003), Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, dan negara. Pendidikan selalu dinamis mencari yang baru, memperbaiki dan memajukan diri, agar tidak tertinggal oleh zaman, dan selalu berusaha bersiap menghadapi zaman yang akan datang atau untuk dapat bertahan hidup dan bekerja senafas dengan semangat perubahan zaman (Bakhrudin *et al*, 2024). Menurut Citriadin (2019), Pendidikan pada dasarnya merupakan suatu usaha yang dilakukan dengan sadar oleh keluarga, masyarakat atau pemerintah, melalui bimbingan, pengajaran, pembelajaran dan pelatihan yang berlangsung baik yang dilakukan di sekolah maupun diluar sekolah sepanjang hidup untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat menjalankan perannya dalam lingkungan untuk masa yang akan datang.

Motivasi karyawan menurut Mangkunegara (2021) mengemukakan pandangannya terkait motivasi dimana situasi kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pendapat lain menyebutkan motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2020).

Menurut Suryapermana (2023) menguraikan Budaya Organisasi suatu pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan, sebagai upaya yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah yang terkait organisasi, sehingga menjadi satu nilai di dalam organisasi tersebut. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Robbins & Judge (2023) menguraikan terdapat tiga kekuatan memainkan suatu peran penting dalam mempertahankan suatu budaya yaitu praktik-praktik seleksi, Tindakan manajemen dan metode analisis. Kinerja Karyawan merupakan hasil dari kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai fungsinya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Menurut Priansa (2020), menguraikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hipotesis merupakan suatu pernyataan tentang karakteristik populasi yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang telah dirumuskan dalam suatu penelitian (Djaali, 2020). Maka hipotesis dalam kajian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1: Jenjang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun.

Pendidikan dipandang sebagai proses strategis dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. Azwar, *et al.* (2024) menegaskan bahwa pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembentukan karakter dan kemampuan individu, sehingga pemahaman teori pendidikan secara komprehensif sangat penting untuk mendukung proses pembelajaran di setiap level atau jalur pendidikan, mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan lanjutan. Pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan karyawan untuk memahami pekerjaan secara lebih mendalam, menguasai prosedur kerja dengan lebih baik, serta memiliki kemampuan adaptasi dan pemecahan masalah yang lebih efektif.

Hubungan antara Jenjang Pendidikan dan Kinerja Karyawan telah banyak dibuktikan dalam penelitian terdahulu. Matondang dan Sugiarto (2024) menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Motivasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun.

Motivasi Karyawan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan Kinerja Karyawan dalam organisasi. Hasibuan (2020) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Definisi ini menekankan bahwa motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang mengarahkan individu untuk mengerahkan kemampuan dan upaya terbaiknya dalam melaksanakan pekerjaan.

Hubungan antara Motivasi Karyawan dan Kinerja Karyawan juga telah banyak dibuktikan melalui penelitian empiris. Munawirsyah (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun.

Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor fundamental yang memengaruhi perilaku dan Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi. Mangkunegara (2021) mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya Organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Nilai-nilai dan norma yang dianut bersama akan memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan, rekan kerja, serta organisasi secara keseluruhan.

Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan juga telah dibuktikan secara empiris dalam berbagai penelitian terdahulu. Lapau, *et al.* (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H4: Jenjang Pendidikan, Motivasi Karyawan dan Budaya Organisasi secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun.

Berdasar hasil penelitian terdahulu menunjukkan Jenjang Pendidikan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi mendukung kemampuan kognitif dan keterampilan kerja yang lebih baik, motivasi kerja mendorong semangat serta produktivitas karyawan, sedangkan budaya organisasi yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan didalam penelitian yaitu penelitian asosiatif (hubungan). Menurut Sugiyono (2022), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel penelitian ini terdiri dari Jenjang Pendidikan (X1), Motivasi Karyawan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Metode yang diterapkan dalam kajian ini yaitu dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun yang berjumlah 246 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan faktor keterbatasan yang tidak memungkinkan seluruh populasi diteliti. Teknik pengambilan sampel peneliti menggunakan rumus slovin dimana jumlah harus representatif supaya hasil penelitian bisa digeneralisasikan. Rumus slovin untuk menentukan sampel yaitu:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerin, e = 0,01.

$$n = \frac{246}{1 + 246(0,1)^2}$$

$$n = 71,09$$

Diketahui hasil perhitungan dengan rumus Slovin diperoleh 71, berdasar hasil tersebut responden untuk penelitian ini berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling*, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Penelitian yang dilakukan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner dimana hasil data yang dikumpulkan selanjutnya diproses dan diuji menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk menganalisis data reliabilitas dan validitas, pengujian asumsi klasik, analisa koefisien determinasi dan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh baik parsial maupun secara simultan antar variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, dengan cara membandingkan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} (Ghozali, 2021). Penentuan r_{tabel} menggunakan rumus $df = n-2$ dengan jumlah responden 72 orang, sehingga perhitungan $df = 72-2$, maka $df = 70$. Tingkat signifikansi 5% maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,231.

Hasil pengujian dari setiap variabel penelitian disajikan pada tabel berikut:

1. Hasil Uji Validitas Jenjang Pendidikan (X_1)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Jenjang Pendidikan

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,579	0,231	Valid
2	X1.2	0,542	0,231	Valid
3	X1.3	0,569	0,231	Valid
4	X1.4	0,658	0,231	Valid
5	X1.5	0,595	0,231	Valid
6	X1.6	0,607	0,231	Valid
7	X1.7	0,606	0,231	Valid
8	X1.8	0,475	0,231	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

2. Hasil uji validitas Motivasi Karyawan (X_2)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Karyawan

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,470	0,231	Valid
2	X2.2	0,463	0,231	Valid
3	X2.3	0,490	0,231	Valid
4	X2.4	0,687	0,231	Valid
5	X2.5	0,513	0,231	Valid
6	X2.6	0,522	0,231	Valid
7	X2.7	0,481	0,231	Valid
8	X2.8	0,617	0,231	Valid
9	X2.9	0,640	0,231	Valid
10	X2.10	0,575	0,231	Valid
11	X2.11	0,492	0,231	Valid
12	X2.12	0,448	0,231	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2026

3. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_3)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X3.1	0,598	0,231	Valid
2	X3.2	0,727	0,231	Valid
3	X3.3	0,769	0,231	Valid
4	X3.4	0,714	0,231	Valid
5	X3.5	0,642	0,231	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

4. Hasil uji validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1	0,469	0,231	Valid
2	Y2	0,638	0,231	Valid
3	Y3	0,739	0,231	Valid
4	Y4	0,815	0,231	Valid
5	Y5	0,653	0,231	Valid
6	Y6	0,701	0,231	Valid
7	Y7	0,543	0,231	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 26

Diketahui hasil indikator dari setiap variabel penelitian diperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) 0,05. Artinya seluruh item pernyataan setiap variabel penelitian ini adalah valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik statistik *cronbach alpha* (α), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika menunjukkan nilai *cronbach alpha* > 0.7 dan apabila nilai *cronbach alpha* < 0.7 maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai <i>cronbach alpha</i> kritis	Cronbach alpha hitung	Keterangan
Jenjang Pendidikan (X_1)	0,7	0,716	Reliabel
Motivasi Karyawan (X_2)	0,7	0,774	Reliabel
Budaya Organisasi (X_3)	0,7	0,727	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,7	0,777	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Diketahui kuesioner yang merupakan indikator dari setiap variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Nilai yang dihasilkan dari *Cronbach'Alpha* hitung masing-masing dari setiap variabel lebih besar dari Nilai *cronbach alpha* kritis 0,7.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov smirnov* (K-S), hasil diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54707875
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.036
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.963 ^e

99% Confidence Interval	Lower Bound	.958
	Upper Bound	.968
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Diketahui nilai statistik *kolmogorov-smirnov* (K-S), nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang menegaskan data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolonieritas

Ada atau tidaknya multikolonieritas dapat menggunakan cara dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1 / tolerance$ sedangkan nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Penelitian	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Jenjang Pendidikan (X ₁)	0,938	1.066
Motivasi Karyawan (X ₂)	0,822	1.217
Budaya Organisasi (X ₃)	0,815	1.227

Sumber: Olah data SPSS, 2026

3) Uji Heteroskesdisitas

Metode pengambilan keputusan uji korelasi *spearman* yaitu melihat signifikansi antara variabel independen dengan residual. Nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual harus lebih besar dari 0,05 maka dapat dijelaskan tidak terjadi heteroskesdisitas.

Tabel 8 Hasil Uji Spearman

Correlations					
		Jenjang_Pendidikan	Motivasi_Karyawan	Budaya_Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Jenjang_Pendidikan	Correlation	1.000	-.132	-.125
		Coefficient			-.009
		Sig. (2-tailed)	.	.268	.296
		N	72	72	72
Motivasi_Karyawan	Motivasi_Karyawan	Correlation	-.132	1.000	.355**
		Coefficient			-.004
		Sig. (2-tailed)	.268	.	.002
		N	72	72	72
Budaya_Organisasi	Budaya_Organisasi	Correlation	-.125	.355**	1.000
		Coefficient			.014
		Sig. (2-tailed)	.296	.002	.
		N	72	72	72
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation	-.009	-.004	.014
		Coefficient			1.000
		Sig. (2-tailed)	.939	.972	.904
		N	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS, 26

Diketahui nilai korelasi antara jenjang pendidikan (0,939), motivasi karyawan (0,972) serta budaya organisasi (0,904) dengan *Unstandardized residual*. Nilai signifikansi korelasi didapat lebih besar dari 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

d. Analisa Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi dari variabel dependen.

Tabel. 9 Hasil Analisa Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.208	2.60266

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Jenjang_Pendidikan, Motivasi_Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,208. Hal ini menunjukkan bahwa variabel jenjang pendidikan, motivasi karyawan, dan budaya organisasi secara keseluruhan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun sebesar 20,8%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki kontribusi dalam memengaruhi kinerja karyawan, meskipun kontribusi yang diberikan masih tergolong terbatas. Sementara itu, sebesar 79,2% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

e. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.977	6.578		.149	.882
	Jenjang_Pendidikan	.259	.111	.254	2.327	.023
	Motivasi_Karyawan	.200	.089	.261	2.242	.028
	Budaya_Organisasi	.482	.176	.320	2.738	.008

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olah data SPSS, 2026

a) Variabel Jenjang Pendidikan

Diketahui t_{hitung} sebesar 2,327 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,995 dan tingkat signifikan $0,023 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat diambil kesimpulan ada pengaruh jenjang pendidikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun. Hasil tersebut selaras dengan hipotesis yang menyatakan “ Secara parsial jenjang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun” terbukti kebenarannya

b) Variabel Motivasi Karyawan

Diketahui t_{hitung} sebesar 2,242 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,995 dan tingkat signifikan $0,028 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat diambil kesimpulan ada pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun. Hasil tersebut selaras dengan hipotesis yang menyatakan “ Secara parsial motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun” terbukti kebenarannya.

c) Variabel Budaya Organisasi

Diketahui t_{hitung} sebesar 2,738 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,995 dan tingkat signifikan $0,008 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat diambil kesimpulan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun. Hasil tersebut selaras dengan hipotesis yang menyatakan “ Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun” terbukti kebenarannya.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.657	3	48.886	7.217	.000 ^b
	Residual	460.620	68	6.774		
	Total	607.278	71			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Jenjang_Pendidikan, Motivasi_Karyawan

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,217 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,495, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel jenjang pendidikan, motivasi karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

f. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Jenjang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel jenjang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun. Dalam konteks organisasi, pendidikan berperan penting dalam membentuk kompetensi dan kualitas sumber daya manusia yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Pengaruh signifikan jenjang pendidikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan temuan penelitian dari Matondang & Sugiarto (2024) yang menyebutkan tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil penelitian memperlihatkan adanya konsistensi antara teori dan bukti empiris, sehingga semakin memperkuat bahwa jenjang pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun. Pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan memperlihatkan tingkat motivasi yang ada pada diri karyawan berperan penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas kinerja. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi cenderung memperlihatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga mampu mencapai hasil kerja yang lebih optimal sesuai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

Temuan penelitian Munawirsyah (2021) menyebutkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. Konsistensi hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang secara konsisten berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun. Pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai-nilai, keyakinan, serta norma yang berlaku dalam organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan kesamaan persepsi di antara karyawan mengenai cara bekerja, tanggung jawab, serta tujuan yang ingin dicapai, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan selaras dengan visi organisasi.

Temuan penelitian membuktikan adanya hubungan positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari. (Lapau et al,

2021). Kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya konsistensi antara teori dan penelitian empiris, sehingga mempertegas bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi, termasuk organisasi sektor publik. Pengaruh Jenjang Pendidikan, Motivasi Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun

4. Pengaruh Jenjang Pendidikan, Motivasi Karyawan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun

Hasil analisis menunjukkan variabel motivasi karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil dari interaksi dan kontribusi simultan antara jenjang pendidikan, motivasi karyawan, dan budaya organisasi. Jenjang pendidikan berperan dalam membentuk kemampuan intelektual, keterampilan, dan pola pikir karyawan. Motivasi karyawan berfungsi sebagai pendorong internal yang menentukan tingkat semangat dan kesungguhan dalam bekerja; sedangkan budaya organisasi menjadi kerangka nilai dan norma yang mengarahkan perilaku kerja karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi.

g. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Secara parsial maupun simultan Jenjang Pendidikan, Motivasi Karyawan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman di Kota Madiun.

2) Saran

Berdasarkan hasil analisa variabel jenjang pendidikan, motivasi karyawan dan budaya organisasi keseluruhan mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun, sehingga disarankan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Madiun disarankan untuk terus mendorong peningkatan jenjang pendidikan karyawan melalui program pelatihan, pendidikan lanjutan, maupun pengembangan kompetensi guna meningkatkan kualitas kinerja. Instansi perlu meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan adil. Budaya organisasi yang positif perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan menanamkan nilai kerja sama, tanggung jawab, dan komitmen terhadap organisasi agar kinerja karyawan semakin optimal.

3) Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Nilai determinasi (R^2) yang diperoleh penelitian ini sebesar 20,8% diharapkan bagi peneliti selanjutnya disarankan menggunakan variabel-variabel lain supaya

hasil penelitian lebih akurat serta signifikan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel dan menerapkan metode penelitian yang berbeda guna memperoleh hasil penelitian yang lebih menggambarkan kondisi populasi secara lebih menyeluruh dan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alli Habsy, B., Puteri Nugroho, A., Zahira Shofa, S., & Yuniar Nonitasari, S. (2024). Sistem Pendidikan di Indonesia pada Masa ke Masa. *Bima Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 2. No 4. <https://journal.aripi.or.id/index.php/Bima>
- Azwar, I., Inayah, S., Rahmawati, F., Ertha Kusuma, A., Prasetyahadi, W., Jumiatiningsih, Trisnawati, Pujiadi, Yusli, Y., Subur, & Sukamto, A. (2024). *Teori-Teori Pendidikan: Sebuah Pengantar* (Cetakan 1). CV. Edupedia Publisher.
- Billygraham Tutu, R. V., Arereos, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3. No.1.
- Bulan, S., Chandra, T., & Komara, A. . (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3. No.2, 156–170.
- Citriadin, Y. (2019). *Pengantar Pendidikan* (Cetakan 1). Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Mataram.
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian* (Cetakan k3). Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ((Revisi)). Bumi Aksara.
- Junita, D., & Mukmin, A. (2022). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DP3AP2KB KABUPATEN BIMA. *Jurnal Manajemen*, 12, No.1, 96–108. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Lapau, F., Shaleha, M. W., & Hakim, A. A. A. A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkari Kendari. *Analisis*, 11, No.1, 114–133.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Te). Remaja Rosdakarya.
- Matondang, N. A., & Sugiarto, A. (2024). The Effect Of Education Level On Employee Performance At The Mandailing Natal Regency Environmental Agency. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 2(2 Desember 2024). <https://doi.org/10.61306/ijmea>
- Munawirsyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *BIS-A*, 10, No.01. <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i01.22>
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th editi). Pearson Education Limited.

Suryapermana, N. (2023). *Perilaku Budaya Organisasi* (Cetakan ke). Media Madani.
Undang-undang RI No.20 tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional (Cet.1, h.9). (2007).
Visimedia.