

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Suhartini^{*1}, Syamsul Alam², Andi Djalante³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}tinipemerintahan@gmail.com , ²syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id ,

³andidjalante1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuisisioner (angket) dan studi dokumentasi. Alat analisis yang digunakan adalah analisa statistika dengan metode analisa regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji-t untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial dan uji-F untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependent secara simultan. Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci : Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of motivation, work culture, and work environment on the improvement of employee performance at the Regional Secretariat of the Selayar Islands Regency. The research method used is quantitative research with survey methods. The data used are primary data and secondary data generated from distributing questionnaires and documentation studies. The analytical tool used is statistical analysis with multiple linear regression analysis method with proof of the hypothesis through the t-test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable partially and the F-test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable simultaneously. This study shows a positive and partially significant influence between the variables of motivation, work culture and work environment on the performance of the employees of the Regional Secretariat of Selayar Islands Regency. This research also shows that there is a positive and significant influence between the variables of motivation, work culture and work environment simultaneously on the performance of the employees of the Regional

Secretariat of the Selayar Islands Regency. Motivation is the most dominant variable affecting the Employee Performance of the Regional Secretariat of the Selayar Islands Regency.

Keywords : Motivation, Work Culture, Work Environment, And Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah organisasi apabila memiliki Sumber Daya Manusia atau yang dikenal dengan SDM yang baik. SDM dalam suatu instansi adalah sekumpulan orang-orang yang melakukan pekerjaan secara bersama-sama. SDM masih menjadi tolak ukur atau tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk menjalankan roda pemerintahan/organisasinya, sehingga bisa dikatakan bahwa faktor penggerak pertama dan utama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan instansi adalah SDM.

Effendi (2006:6), perbincangan-perbincangan mengenai potret aparat pemerintah di Indonesia saat ini masih berputar pada rendahnya profesionalisme, belum meratanya tingkat kesejahteraan, penentuan dalam penempatan jabatan yang tidak berdasar pada kompetensi, belum objektifnya penilaian kinerja, kenaikan pangkat dalam jabatan yang belum sesuai dengan hasil kerja dan pengalaman pegawai, sikap dan perilaku pegawai yang merupakan dasar terbentuknya budaya kerja yang masih perlu ditingkatkan, dan disiplin pegawai dengan penerapan peraturan kedisiplinan yang masih dalam tahap pengembangan.

Permasalahan tersebut sangat urgent untuk dibahas dan segera diselesaikan karena berkaitan dengan kepentingan individu dalam hal ini masyarakat dan kepentingan public yaitu pemerintah yang mewakili bangsa dan negara. Pelayanan yang bersifat publik harus segera dimaksimalkan guna merealisasikan kepentingan seluruh masyarakat sebagai bentuk wujud dari kinerja aparatur-aparatur pemerintah. Hal yang bisa dilakukan adalah mempermudah urusan masyarakat dan sebisa mungkin mempersingkat administrasi pelayanan yang tujuan akhirnya adalah memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar terdiri atas 37 Organisasi Perangkat Daerah yang meliputi, 21 Dinas, 5 Badan dan 11 Kecamatan, dimana salah satu di antaranya adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Sekretariat Daerah (Setda) Tipe A, 2019).

Sebagai Organisasi tertinggi di suatu daerah/kabupaten, Sekretariat Daerah tentunya mempunyai tugas membantu Kepala Daerah (KDH). Dengan kinerja pegawai yang tinggi, tentunya harus ditopang dengan motivasi yang tinggi dari pegawai, budaya kerja yang baik, dan Lingkungan kerja yang memadai, agar semua kegiatan terlaksana berdasarkan visi dan misi organisasi.

Suatu penggerak yang tumbuh dalam diri seseorang dapat dikatakan motivasi. Penggerak yang dimaksud yaitu baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar dirinya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi sehingga orang tersebut menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya agar tujuan yang ingin dicapai yaitu mendapatkan hasil kerja yang baik sehingga kepuasan dalam dirinya sesuai dengan keinginannya. Motivasi pribadi (self motivation) menjadi salah satu factor penting bagi seseorang untuk berkinerja, dalam konteks pengembangan Human Capital Management Self Motivation merupakan variabel yang sangat penting yang dianggap dapat memacu modal manusia yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai kinerja (Hidayat & Latief, 2018)

Tujuan organisasi yang merupakan sasaran semua elemen yang terlibat dalam suatu instansi dengan pelaksanaan misi-misinya tentunya tidak lepas dari bagaimana pegawai itu menciptakan kinerja yang baik. Apa yang menjadi kebutuhan, keinginan dan harapan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam organisasi harus terpenuhi. Hal yang timbul apabila hal tersebut tidak terpenuhi tentunya dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya kinerja pegawai menjadi rendah yang kemudai akan menyulitkan organisasi mencapai tujuan yang diinginkan.

Penerapan dan pemberian motivasi yang tinggi dalam melakukan kerja sangat dibutuhkan untuk mewujudkan visi atau tujuan organisasi didirikan. Adanya motivasi kerja dalam diri pegawai dalam melakukan aktivitas dan rutinitas kantor tentu dapat membuat pekerjaan terasa lebih mudah sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Hasil yang relevan dengan kinerja pegawai tentunya menjadi harapan kita semua dalam bekerja.

Pada Sekretariat Daerah, permasalahan motivasi terletak pada kebutuhan pegawai itu sendiri. Pegawai jarang sekali mendapatkan pujian sehingga pegawai merasa tidak dihargai walaupun pekerjaan yang dilaksanakan sudah tepat. Pegawai juga tidak mengetahui pekerjaan apa yang ingin dilakukan dan dimulai dari mana, maka dari itu pegawai hanya duduk-duduk saja sambil membahas isu-isu yang terjadi di media sosial. Masih terdapat beberapa pegawai yang mempunyai sifat malas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kantor sehingga bersantainya lebih banyak daripada bekerjanya. Selain itu, masih juga terdapat pegawai yang lebih mendahulukan urusan pribadi daripada aktivitas kantor dalam melaksanakan tugasnya. Jika terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan kantor, pegawai kurang berinisiatif untuk memperbaikinya, serta masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tupoksinya.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan maka seorang pegawai perlu menanamkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat dalam bekerjanya sehingga output nya adalah meningkatkan kinerjanya. Pemberian apresiasi terhadap pegawai dalam bentuk apapun itu yang merupakan bentuk imbalan atas kerja kerasnya dalam bekerja dipandang sangat perlu untuk dilakukan. Apabila hal tersebut telah dilakukan maka secara tidak langsung, pegawai akan terstimulus atau terangsang untuk memacu dalam dirinya agar lebih baik lagi dalam bekerja. Dampak lain yang muncul adalah pemberian motivasi membuat rasa bosan dan rasa kelelahan dalam beraktifitas akan terhindar.

Pegawai yang termotivasi akan memunculkan ide-ide kreatif dalam melakukan pekerjaannya di kantor. Hal ini akan memotivasi pegawai lain juga untuk bisa melakukan lebih dari itu guna mengembangkan potensi yang dimilikinya. Istilahnya “Ketika Dia bisa, kenapa Saya tidak.”

Tujuan organisasi tentu akan mudah diwujudkan apabila pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri akan kelebihan yang ada dalam diri. Wujud nyata apabila pegawai termotivasi dalam bekerja adalah hasil yang maksimal yang merupakan kesesuaian antara perintah dari pimpinan dan pelaksanaan kewajiban oleh bawahannya. Sasaran akhir yang ingin dicapai adalah kerja pemerintah yang baik guna terwujudnya kesejahteraan rakyat dalam bahasa organisasinya adalah “pemerintah merupakan asset terbesar masyarakat dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat.”

Hal lain dalam penelitian ini yang menjadi gap atau batasan dalam penelitian ini adalah budaya kerja. Pembahasan budaya kerja dalam abad 20 ini menarik perhatian kalangan pemerintah dan masyarakat. Budaya kerja berakar pada moral dan nilai yang ada dalam diri seseorang sehingga membentuk perilaku. Perilaku yang dilakukan berulang-ulang akan menjadi kebiasaannya.

Dalam organisasi kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan kerja baik itu dalam perkataan dan perbuatannya dinamakan budaya kerja. Budaya kerja, baik itu budaya positif dalam hal ini perilaku yang baik-baik dan budaya negatif yang merupakan perilaku jelek seorang pegawai muncul karena keyakinan yang merupakan kebiasaannya dalam melakukan pekerjaan. Budaya kerja merupakan hal yang urgen dalam pencapaian tujuan organisasi karena budaya kerja membentuk perilaku seseorang dalam bekerja.

Budaya Kerja yang berkualitas mampu memberikan dampak positif terhadap SDM yang berkualitas. Budaya malu yang dalam bahasa Makassar dikenal dengan istilah “*Sirina Pacce*” pada diri ASN sudah mulai berkurang bahkan bisa dikategorikan dalam kata “hilang”. Hilangnya budaya malu pada diri ASN jelas masih terlihat dengan masih terdapatnya budaya terpopuler saat ini yaitu korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) aparatur negara. Masih terdapatnya berbagai kasus yang menimpa aparatur Negara dalam mengemban tugas yang diberikan serta berbagai pelanggaran yang dilakukan baik itu pelanggaran administrasi bahkan kode etik dalam suatu pekerjaan dan perbuatan asusila lainnya. Hal ini tentunya karena kurangnya kesadaran akan budaya yang baik dalam bekerja. Amanahlah dalam menjalankan kewajibanmu sebagai aparatur-aparatur negara yang sebelum resmi bekerja dilakukan penyempuhan untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Jika melihat urgensi Budaya Kerja saat ini sangat dianggap penting untuk dibuatkan dasar bersama yang menjadi pedoman dalam bekerja. Sejalan dengan itu, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) membuat pedoman atau petunjuk teknis pengembangan budaya kerja aparatur negara sebagai dasar atau acuan untuk diterapkan pada instansi-instansi pemerintah. Namun menurut penulis hal tersebut merupakan hal besar yang bersumber dari akumulasi kebiasaan dan nilai-nilai yang dianggap wajar, sehingga dapat menjadi bumerang yang akan menghancurkan citra dan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Pada Sekretariat Daerah, permasalahan budaya kerja diantaranya:

1. Masih saja banyak yang datang terlambat ataupun pulang lebih awal walaupun sudah diterapkannya *fingerprint* bahkan aplikasi berbasis online bernama “*Temanku*” sebagai salah satu bentuk pembinaan disiplin pegawai.
2. Pada saat jam kerja, masih terdapat pegawai yang tidak berada di kantor. Hal ini dikarenakan mereka mengambil job/pekerjaan lain diluar urusan pekerjaan kantor, sehingga seringkali kantor terlihat sepi.
3. Hal yang menjadi sangat penting disoroti karena dengan adanya mantan pejabat yang *non job*, sama saja terjadi pemborosan anggaran, dan pengelolaan SDM tidak berjalan dengan baik. Karena sumber daya manusia yang ada tidak dapat diberdayakan dengan efektif dan efisien untuk meringankan atau memudahkan tugas-tugas pemerintah.
4. Banyaknya pegawai yang masuk dan keluar dari Sekretariat Daerah, sehingga terkadang banyak pegawai yang telah mengerti mengenai tugas pada Unit Kerja Sekretariat Daerah justru pindah dan pegawai baru yang masuk justru tidak mengerti tugas-tugas organisasi, sehingga dibutuhkan waktu lebih lama lagi dalam menyesuaikan diri atau beradaptasi pada pekerjaan yang ada.
5. Masih terdapat pegawai pada satu bagian yang rasa tanggungjawabnya yang kurang pada pekerjaan sehingga terbiasanya menunda pekerjaan sehingga seringkali penyelesaian kegiatan tertumpuk pada akhir tahun.

Butuh waktu bertahun-tahun untuk memperbaiki atau merubah budaya kerja sehingga bisa dikategorikan dalam kelompok baik. Hal ini dikearenakan akar dari perilaku kerja adalah budaya dari seorang tersebut.

Untuk itu, pembenahan perilaku dimulai dari diri sendiri setiap pegawai. Kesadaran akan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi prioritas akan memudahkan mewujudkan tujuan organisasi. Keasadaran tersebut merupakan cara dan langkah jitu dalam menentukan metode dan cara kita dalam menjalankan roda organisasi.

Selain itu dalam penelitian ini, peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai terbagi menjadi dua kondisi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Para pegawai akan dengan mudah mengalami stres, tidak semangat, dalam beraktifitas dan membuat pegawai sering datang terlambat itu disebabkan karena lingkungan kerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Apabila lingkungan kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan akan menambah giat pegawai dalam bekerja, sehingga dampaknya semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya akan terselesaikan dengan baik. Selain itu, semangat pegawai dalam bekerja mencapai target yang diinginkan akan lebih mudah terealisasi.

Di Sekretariat Daerah, permasalahan terkait lingkungan kerja yaitu keadaan lingkungan kerja belum maksimal dalam mendukung pegawai melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas dan fungsinya. Pegawai tentunya ingin bekerja dengan rasa aman dan nyaman. Hal yang masih terlihat yaitu:

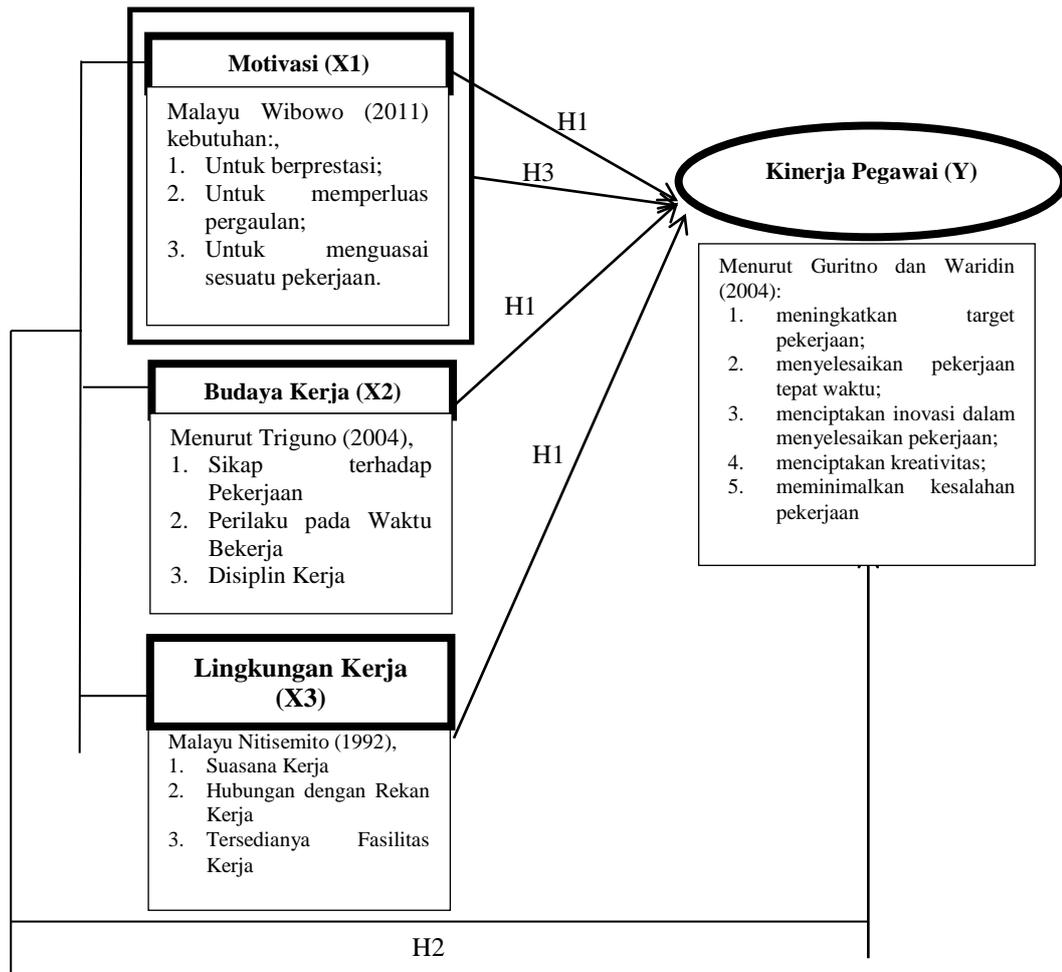
1. Masih terdapat dokumen-dokumen disekitar pegawai yang tidak sesuai pada tempatnya;
2. Ada beberapa ruang kerja pegawai yang suhu ruangnya tampak belum kondusif atau masih panas;
3. Masih juga terdapat ruang kerja yang sempit sehingga pegawai merasakan ada batasan dalam beraktifitas;
4. Dalam lingkungan kerja non-fisik, masih terjadi kecemburuan sosial karena pembagian tugas yang tidak merata antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya.

Untuk mewujudkan kenyamanan lingkungan kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara sarana dan prasarana fisik dimana dalam salah satu kegiatan perkantoran terdapat pemeliharaan rutin/berkala sarana dan prasarana. Sasaran dari pemeliharaan rutin berkala sarana/dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya adalah tetap mengkondusifkan kemandirian, peralatan kerja kantor yang baik mendukung pekerjaan, sistem komputerisasi yang memadai, ruangan yang mempunyai ventilasi yang baik untuk keluar masuknya udara, suhu ruangan yang dingin, terjaganya kebersihan dan penataan ruangan yang baik. Sedangkan untuk lingkungan kerja non-fisik seperti suasana harmonis antar pegawai semakin meningkat dan tidak ada sifat iri antar pegawai.

Berangkat dari permasalahan Motivasi, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja di atas, permasalahan-permasalahan yang sering terjadi pada Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Kepulauan Selayar diharapkan dapat diselesaikan dengan baik sehingga menciptakan suasana yang kondusif untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mensinergikan tugas pokok dan fungsi sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD), maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.”**

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Diduga Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Unit Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- H2 : Diduga Terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Unit Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- H3 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai di Unit Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode penelitian kuantitatif dengan Penelitian survei (*survey field*). Populasi penelitian yang bertempat di Unit Kerja Sekretariat Daerah ini sebanyak 133 orang yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga melalui metode penggunaan Sampel Jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel maka responden penelitian ini sebanyak 133 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket) dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian berupa kuesioner berisi indikator atau item pernyataan diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai pendapat responden. Pendapat responden diukur melalui pemberian skor dengan skala pengukuran dari setiap indikator. Skala likert digunakan dalam pengukuran kuesioner dengan pemberian nilai dalam skala 1 sampai 5.

Analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program SPSS 21 sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan. Uji instrumen penelitian dimulai dengan Uji Validitas dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner dan Uji Reliabilitas untuk menunjukkan akurasi, ketepatan, dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Setelah itu dilakukan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas bahwa data tersebut terdistribusi secara normal, Uji Multikolinieritas yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas, dan Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain.

Dalam rangka menganalisis pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis menggunakan peralatan Regresi Linier Berganda yaitu dengan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Budaya Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta regresi

b1, b2, b3 = Angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen. Bila n (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh “Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.” Uji-t digunakan untuk pengujian hipotesis ini secara parsial sedangkan Uji-F digunakan untuk pengujian hipotesis secara simultan (Sugiyono, 2014:73).

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan

untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Statistical Package For Social Science (SPSS) versi 21 akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.3648	1.221		-2.989	.003
Motivasi (X1)	.673	.104	.383	6.471	.000
Budaya Kerja (X2)	.223	.102	.203	2.178	.031
Lingkungan Kerja (X3)	.641	.101	.433	6.366	.000

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel 1 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,3648 + 0,673X1 + 0,223X2 + 0,641X3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,3648 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja ASN yang dihasilkan sebesar -0,3648.
- Nilai 0,673 pada variabel Motivasi (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,673 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,673 satuan. Sehingga variabel Motivasi berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan asumsi variabel independent lain dianggap konstan.
- Nilai 0,223 pada variabel Budaya Kerja (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi budaya kerja yang diterapkan berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,223 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 budaya kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,223 satuan. Sehingga budaya kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,641 pada variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tersedia berarti akan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,641 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,641 satuan. Sehingga lingkungan kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji Parsial

Tabel 2. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.3648	1.221		-2.989	.003
Motivasi (X1)	.673	.104	.383	6.471	.000
Budaya Kerja (X2)	.223	.102	.203	2.178	.031
Lingkungan Kerja (X3)	.641	.101	.433	6.366	.000

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel 2 tersebut diatas diperoleh data bahwa untuk t hitung pada variabel Motivasi sebesar 6.471 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) ($133-3-1=129$) sebesar 1.97852. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $6.471 > 1.97852$ dan untuk nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan pada tabel 5.19 tersebut diatas diperoleh data bahwa untuk t hitung pada variabel Budaya Kerja sebesar 2.178 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) ($133-3-1=129$) sebesar 1.97852. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2.178 > 1.97852$ dan untuk nilai signifikan sebesar $0,031 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan pada tabel 5.19 tersebut diatas diperoleh data bahwa untuk t hitung pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 6.366 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) ($133-3-1=129$) sebesar 1.97852. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $6.366 > 1.97852$ dan untuk nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan

Tabel 3. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1522.742	3	507.561	301.675	.000 ^b
Residual	217.048	129	1.683		
Total	1739.789	132			

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan tabel 3 diperoleh data bahwa dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 129$ maka f tabel yang didapatkan adalah $(3:129) = 2.67$. Berdasarkan uji ANOVA atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $301.675 > 2.67$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, artinya variabel motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja secara serempak (bersama-sama) mempengaruhi kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut :

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.875	.873	1.297

Sumber : Data primer, 2020

Pada tabel 4 diperoleh data bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,936$ yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yaitu motivasi, budaya kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel independen yaitu kinerja pegawai sebesar 93,6%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,875$ yang artinya sebesar 87,5% pengaruh motivasi, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan 12,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini diperoleh hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja dengan maksimal. Motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan kemampuan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan. Kepulauan Selayar dalam melaksanakan tugas abdi negara sangatlah menentukan keberhasilan kinerja Sekretariat Daerah. Sikap yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Bila seseorang pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar termotivasi maka akan berupaya sekuat tenaga mencapai visi dan misi Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Motivasi pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam bekerja dapat berupa intensitas (kesungguhan dan ketekunan) yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ari Susutrischastini (2015), dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul, maka Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul harus selalu meningkatkan kesadaran akan manajemen (pemimpin) dalam upaya melakukan pembinaan pegawai secara terus menerus sehingga prestasi kerja pegawai merasa dihargai. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat teori hierarki kebutuhan oleh Abraham Maslow yaitu seseorang termotivasi dalam bekerja karena adanya kebutuhan berdasarkan keadaan yang harus terpenuhi.

Dalam penelitian ini juga diperoleh hasil budaya kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik budaya kerja yang diterapkan di Sekretariat Daerah kepada semua pegawai maka dengan sendirinya kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Efisiensi dan efektifitas akan mudah dicapai dalam mencapai dan mewujudkan visinya. Bukti empiris penelitian dilakukan oleh Desi Rosiana Sari (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesbang Pol Kabupaten Kutai Timur.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa “Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kesbang Pol Kab. Kutai Timur.” Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan, maka kinerja pegawai yang bersangkutan akan meningkat. Dapat dikatakan bahwa budaya kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya kerja seorang pegawainya.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di Sekretariat Daerah maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawainya. Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan maksimal. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Menurut Armstrong dalam (Chandrasekar 2011) *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan pimpinan mereka dan rekan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikianjuga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Bukti empiris penelitian mengenai lingkungan kerja pernah dilakukan oleh Ahmad Ginanjar (2013) pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa “Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman berdasarkan hasil rata-rata perhitungan persentase pencapaian dankategori per indikator lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerjanya masuk ke dalam kategori baik.” Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika pegawai melaksanakan tugasnya, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah merupakan implementasi dari kepuasan kerja yang dihasilkan pegawai yang mendorong di dalam diri pegawai untuk bekerja secara maksimal. Dengan adanya motivasi tersebut sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja, maka pegawai akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal yang bukan hanyalah sekedar rutinitas. Sementara itu, Budaya Kerja juga akan semakin baik dengan adanya motivasi dalam diri pegawai tersebut. Kebiasaan-kebiasaan baik yang bernilai positif dari

motivasi akan mengatur perilaku atau tindakan dalam berbudaya kerja yang baik. Faktor pendukung lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dukungan dari lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang bersifat fisik seperti suasana ruangan dan lingkungan kerja yang bersifat non fisik seperti keharmonisan hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja akan sangat mendukung kinerja pegawai. Semua itu berawal dari motivasi kerja yang baik sehingga menimbulkan budaya kerja yang baik pula. Ketika hal-hal baik sudah terdapat di dalam lingkup pekerjaan akan pula berpengaruh terhadap lingkungan kerjanya sehingga saling berhubungan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Variabel motivasi mempunyai pengaruh paling kuat/dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Motivasi kerja merupakan penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Motivasi akan mendorong seorang pegawai mengeluarkan kemampuan yang tinggi karena ada dasar kemauan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai tidak hanya menganggap pekerjaannya sebagai rutinitas belaka, melainkan juga menganggap pekerjaannya adalah pedoman hidupnya. Untuk mewujudkan visi organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar tentunya pemimpin dimulai dari Sekretaris Daerah, Asisten Bidang dan Para Kepala Bagian dapat memberikan motivasi tepat guna kepada para pegawainya. Pegawai yang termotivasi akan menjadi ikhlas dalam bekerja dan dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Ruang lingkup motivasi seseorang berupa daya dorong untuk berbuat dan sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur inilah yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena bila salah satu unsur tidak ada maka tidak akan timbul suatu kegiatan.

Sumber dari motivasi kerja diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimana seseorang tersebut bekerja. Di samping itu, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari pimpinan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja baik secara persial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Selain itu, variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel Motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kantor*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN. Salatiga

press.

Busro, Dr. Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media.

Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.

Laporan Kinerja Pegawai (Lakip) Tipe A Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, Tahun 2019

Malayu Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Malayu S.P Hasibuan. 2006. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Cet.V; Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung :PT Refika Aditama.

Notoatmodjo, Soekidjo.2010. *Metode Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.

Nurjaya Suriya A, M A. 2012. *Analisis Faktor-Faktor Motivasi yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada PT Timur Jaya Prestasi*. Universitas Gunadarma

Siagian, P Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung

Siagian, 2006. *Teori Reward dan Punishment*.Paper Academia. www.academia.edu. Diakses 13 Maret 2015.

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.