

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DALAM RANGKA PERCEPATAN PENERBITAN SERTIFIKAT ASSET PEMDA MELALUI KANTOR DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN & PERTANAHAN KOTA PAREPARE**

**Lilis<sup>\*1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Deddy Rahwandi Rahim<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>lilishipo84@gmail.com, <sup>2</sup>muhammadidris709@gmail.com

<sup>3</sup>deddyrahwandi@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian bertujuan menguji pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka percepatan penerbitan sertipikat asset pemda melalui dinas perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan Kota Parepare. Penelitian ini dilakukan di kantor dinas perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan kota parepare dengan jumlah responden 54 pegawai, teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS 26.0 dengan model analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian berdasarkan uji t pada variabel motivasi kerja sebesar 2,412 budaya organisasi sebesar 1,369 dan lingkungan kerja sebesar 2,199 dengan tingkat signifikan sebesar 0,033. Artinya motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t budaya organisasi sebesar 1,369 berarti variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f 16,951 dengan nilai signifikan 0,000, berarti motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare. Nilai ( $R^2$ ) terdapat pada *R Square* 0,504. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja sebesar 50,4 %. Angka ini menjelaskan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare.

**Kata Kunci** : motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan dan kinerja pegawai.

**Abstract**

*This study aims to examine the effect of work motivation, organizational culture and work environment in improving employee performance in order to accelerate the issuance of local government asset certificates through the housing, settlement and land office of Parepare City. This research was conducted in the office of the housing, settlement and land office of the city of Parepare with a total of 54 employees, the data collection technique was by distributing questionnaires, which were then processed using SPSS 26.0 with multiple linear regression analysis models.*

*The results of the study based on the t-test on the work motivation variable of 2.412 organizational culture of 1.369 and work environment of 2.199 with a significant level of 0.033. This means that work motivation, organizational culture, and work environment have a significant influence on employee performance. The results of the t-test of organizational culture of 1.369 means that the organizational culture variable has an influence but is not significant on employee performance. The results of the f-test 16.951 with a significant value of 0.000, means that work motivation, organizational culture and work environment simultaneously significantly affect the performance of employees at the Department of Housing, Settlement and Land Affairs, Parepare City. The value ( $R^2$ ) is found in *R Square* 0.504. This means that the ability of the independent variables of work motivation, organizational culture, work*

*environment has a contribution to the dependent variable, namely performance of 50.4%. This figure explains that work motivation, organizational culture and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at the Department of Housing, Settlement and Land Affairs of the City of Parepare.*

**Keywords:** *Work motivation, Organizational Culture, Environment and Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Oleh karena itu, tuntutan akan pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajar dan harus direspons oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Seiring dengan itu muncul pula wacana tentang reformasi untuk mewujudkan suatu Indonesia baru yaitu Indonesia yang lebih demokratis, transparan, dan adanya supremasi hukum yang merupakan suatu realita yang tidak dapat ditawar-tawar lagi oleh pemerintah baik pusat maupun daerah. Bahkan ada beberapa kalangan mengatakan bahwa menentang reformasi berarti menentang kehendak rakyat.

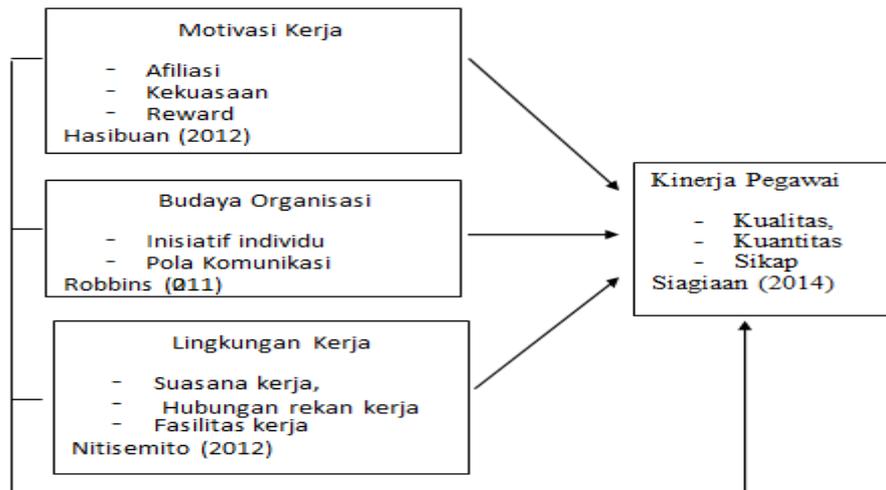
Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun..terkait hal-hal diatas demi terwujudnya kinerja yang efektif dan efesien yang dimanifestasikan dengan melahirkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2014 tentang Pokok-pokok Kepegawaian telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian pegawai negeri sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya kerja, mau tidak mau harus dihadapi dan serangkaian adaptasi harus dilakukan terhadap keberagaman (*diversitas*) yang mengacu pada perbedaan atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia, status fisik, agama, pendidikan, atau orientasi seksual (Hasibuan, 2012 )

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Kantor Dinas PERKIMTAN Kota Parepare, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, di antaranya : Adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih menundanda pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan pegawai merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut. Disamping itu, kurangnya tanggung jawab dalam diri pegawai terhadap tugas dan kewajiban karena adanya pegawai yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal-asalan. Adanya selisih

staf dengan pimpinan. Hal lain yang menyebabkan rendahnya hasil kerja yang dicapai pegawai karena adanya pegawai yang belum memahami peran dan fungsinya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki, serta rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dari masalah pokok yang telah dikemukakan yaitu sebagai berikut :
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor DISPERKIMTAN Kota Parepare.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor DISPERKIMTAN Kota Parepare.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor DISPERKIMTAN Kota Parepare.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor DISPERKIMTAN Kota Parepare.
6. Variabel lingkungan kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DISPERKIMTAN Kota Parepare.

### METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare sejumlah 54 orang Pegawai ASN dan non ASN. Penelitian ini melakukan pengambilan sampel dengan cara non random sampling (cara pengambilan sampel yang tidak acak) mengingat jumlah populasi pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota

Parepare berjumlah 54 (Lima Puluh Empat) orang mengingat jumlah populasi yang kurang dari 100 maka dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh atau sampel populasi dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program *IBMSPSS for Windows versi 26*.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas ITEM (r > 0.268)**

**1. Validitas Motivasi (X1)**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Motivasi (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.178	-.123	.437**	.452**	.628**
	Sig. (2-tailed)		.198	.374	.001	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	.178	1	.400**	.231	.159	.653**
	Sig. (2-tailed)	.198		.003	.093	.250	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	-.123	.400**	1	.056	.050	.534**
	Sig. (2-tailed)	.374	.003		.687	.718	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlation	.437**	.231	.056	1	.114	.628**
	Sig. (2-tailed)	.001	.093	.687		.411	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.5	Pearson Correlation	.452**	.159	.050	.114	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.001	.250	.718	.411		.000
	N	54	54	54	54	54	54
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	.628**	.653**	.534**	.628**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

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

**2. Validitas Budaya Organisasi (X2)**

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

		Correlations					Budaya Organisasi (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	.430**	.344*	.329*	.185	.698**
	Sig. (2-tailed)		.001	.011	.015	.181	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	.430**	1	.469**	.292*	.202	.672**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.032	.144	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	.344*	.469**	1	.241	.378**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.079	.005	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.4	Pearson Correlation	.329*	.292*	.241	1	.446**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.015	.032	.079		.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.5	Pearson Correlation	.185	.202	.378**	.446**	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.181	.144	.005	.001		.000
	N	54	54	54	54	54	54
Budaya Organisasi (X2)	Pearson Correlation	.698**	.672**	.668**	.736**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**3. Validitas Lingkungan Kerja (X3)**

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Lingkungan Kerja (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.028	.362**	.539**	.233	.704**
	Sig. (2-tailed)		.840	.007	.000	.091	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X3.2	Pearson Correlation	.028	1	.331*	-.044	.495**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.840		.014	.752	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X3.3	Pearson Correlation	.362**	.331*	1	.218	.287*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.007	.014		.113	.035	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X3.4	Pearson Correlation	.539**	-.044	.218	1	.087	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.752	.113		.533	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X3.5	Pearson Correlation	.233	.495**	.287*	.087	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.091	.000	.035	.533		.000
	N	54	54	54	54	54	54
Lingkungan Kerja (X3)	Pearson Correlation	.704**	.536**	.699**	.587**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**4. Validitas Kinerja (Y)**

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.379**	1.000**	.987**	.987**	.983**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y.2	Pearson Correlation	.379**	1	.379**	.374**	.374**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.005		.005	.005	.005	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y.3	Pearson Correlation	1.000**	.379**	1	.987**	.987**	.983**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y.4	Pearson Correlation	.987**	.374**	.987**	1	1.000**	.982**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y.5	Pearson Correlation	.987**	.374**	.987**	1.000**	1	.982**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.983**	.529**	.983**	.982**	.982**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

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

Dari tabel validitas hasil olah data dari semua variabel menunjukkan skor motivasi kerja (X1, X2, X3 dan Y) dengan skor atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil rtabel (0.268) lebih kecil dari r hitung maka dapat disimpulkan terdapat korelasi dari setiap variabel skor r hitung item variabel menunjukkan valid dan sesuai ketentuan yang direkomendasikan.

**Uji Reliabilitas**

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

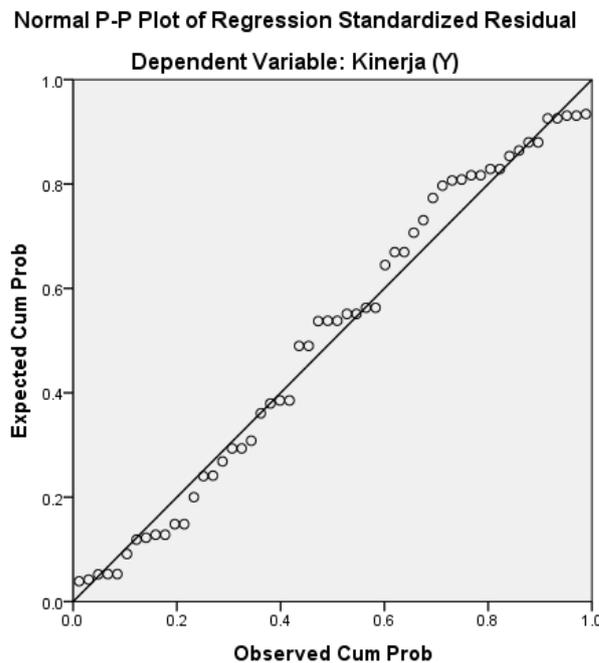
Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.516 > 0.50	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.696 > 0.50	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.632 > 0.50	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.944 > 0.50	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas (Nilai Sig. Kolmogorov 0.200 > 0.05)**

Gambar 2. Pengujian Normalitas



Ghozali (2016) mengemukakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan tabel *Kolmogorov Smirnov Test*. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57495174
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.081
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

**2. Uji Multikolinieritas → NILAI VIF < 10.00**

Tabel 7. Hasil uji multikolinieritas

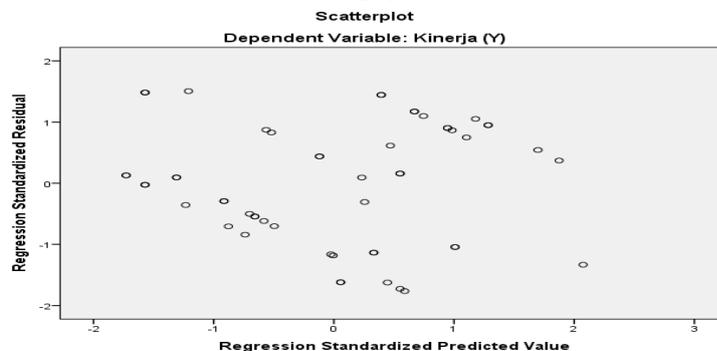
Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,441	2,266
Budaya Organisasi (X2)	0,436	2,292
Lingkungan Kerja (X3)	0,696	2,438

Sumber data : Diolah 2021

Pada hasil uji statistik tabel diatas dapat diketahui bahwa ketika variabel dependen motivasi kerja dengan nilai VIF 2,266, budaya organisasi dengan nilai VIF 2,292 dan lingkungan kerja dengan nilai VIF 2,438. Ketiga nilai VIF tersebut < 10.00, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel dependen penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dan dapat dikatakan bahwa variabel dependen memiliki model regresi yang baik untuk digunakan.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 3. Pengujian Heterokedastisitas



Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak **mengandung heterokedastisitas**.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	Thitung	Signifikansi
Motivasi Kerja (X1)	2,412	0,020
Budaya Organisasi (X2)	1,369	0,177
Lingkungan Kerja (X3)	2,199	0,033

Sumber data : Diolah 2021

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 2,412 dengan tingkat signifikan sebesar 0,020. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = (54-3-1) = 50$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,008. Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,412. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,008 yang berarti variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare.
2. Pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi sebesar 1,369 dengan tingkat signifikan sebesar 0,177. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 50$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,008. Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 1,369 lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,008 yang berarti variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare.
3. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar 2,199 dengan tingkat signifikan sebesar 0,033. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 50$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,008. Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,199 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,008 yang berarti variabel lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare.

2. Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)  
ANOVA

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	357,405	3	119,135	16,951	0,000 <sup>b</sup>
Residual	351,410	50	7,028		
Total	708,815	53			

Sumber data : Diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 26 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 16,951 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95%

Dengan  $df (n-k-1) = 50$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,79$ . Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,951 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 16,951$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,79$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

3. Uji  $\beta$  (Dominan)

Tabel 10. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Motivasi Kerja (X1)	0,362	0,020
Budaya Organisasi (X2)	0,206	0,177
Lingkungan Kerja (X3)	0,263	0,033

Sumber data : Diolah 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Petanahan Kota Parepare adalah variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dengan nilai beta sebesar 0,362.

4. Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
Constant	-6,722	-1,641		0,107
Motivasi Kerja (X1)	0,668	2,412	2,008	0,020
Budaya	0,260	1,369	2,008	0,177

Organisasi (X2)				
Lingkungan Kerja (X3)	0,358	2,199	2,008	0,033

Sumber data : Diolah 2021

Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$\hat{y} = -6,722 + 0,668X_1 + 0,260X_2 + 0,358X_3$$

### 5. Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 12. Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,710	0,504	0,474	2,651

Sumber data : Diolah 2021

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas secara bersamaan dengan variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) terdapat pada *R Square* 0,504. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas motivasi kerja (X<sub>1</sub>), budaya organisasi (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) sebesar 50,4 %, sedangkan sisanya

## PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda untuk melihat apakah beberapa variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel dependen adalah Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) serta variabel dependennya adalah Kinerja (Y). Dalam proses analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science). Ada lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lalu secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja, dan hipotesis terakhir adalah variabel motivasi kerja yang memberikan pengaruh paling besar secara parsial terhadap Kinerja.

Hasil analisa data yang dilakukan dengan metode regresi linear berganda dimulai dengan melihat pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat hasil regresi secara parsial dilakukan uji T, variabel penelitian dikatakan berpengaruh secara signifikan ketika hasil t hitung > dari pada t tabel, nilai t tabel yang digunakan pada penelitian ini untuk jumlah responden 54 orang adalah 2,008.

### Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Disperkimtan Kota Parepare

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja pada Uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare. Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan

pada bab-bab sebelumnya, hal ini diakibatkan berbagai faktor seperti: status pegawai yang sebagian besar adalah pegawai tetap dan memiliki pangkat/golongan yang tinggi tetapi tidak mendapatkan kepercayaan memegang suatu jabatan karir sehingga motivasi kerja yang diharapkan tidak tercapai dengan baik. Padahal seorang pegawai yang memiliki pangkat/golongan yang tinggi dan cukup senior biasanya memiliki kinerja dan pengalaman kerja yang baik. Dalam hal ini, pegawai biasanya tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi karena dasar penilaian jabatan karir tidak didasarkan pada kinerja melainkan atas dasar kedekatan dengan pimpinan dan memiliki hubungan emosional yang tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan.

Selain itu, motivasi kerja pegawai kebanyakan mengejar insentif kesejahteraan pegawai yang nilainya sudah dianggarkan tiap tahun tanpa ada dasar penilain kinerja dari pemerintah daerah. Sehingga perlu adanya kebijakan yang lebih relevan dari pemerintah daerah untuk mengatur insentif kesejahteraan pegawai demi peningkatan motivasi kerja pegawai yang maksimal dalam pelayanan publik kepada masyarakat.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian M. Isa Ansari, (2013) yang menyimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan adalah positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja/kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan.

#### **Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Disperkimtan Kota Parepare.**

Untuk variabel Budaya organisasi hasil analisa pada uji T menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 1,369. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,008, maka variabel Budaya Organisasi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis 2 pada penelitian ini ditolak. Hasil dapat terjadi dengan mengevaluasi kembali proses penelitian, langkah-langkah yang dilakukan sudah tepat tanpa ada yang terlewat sehingga peneliti mencoba untuk lebih lanjut melihat kembali realita budaya organisasi yang terjadi pada kantor Disperkimtan Kota Parepare.

Peneliti mencoba untuk melihat faktor yang mempengaruhi hasil tidak signifikan ini dari hasil deskripsi responden penelitian. Setelah hal tersebut dilakukan, ditemukan bahwa jumlah pernyataan X2.4 (Saya melakukan koordinasi tentang pekerjaan dengan teman) yang dominan dalam mengisi kuesioner penelitian ini adalah Sebanyak 11=TS, 11= N, 15=S, 17=SS dengan jumlah responden 54, sehingga dapat disimpulkan bahwa kurangnya koordinasi sesama teman dalam hal pekerjaan pada kantor Disperkimtan Kota Parepare. Faktor tersebut diduga mempengaruhi hasil dari penelitian ini dimana budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Disperkimtan Kota Parepare.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Disperkimtan Kota Parepare**

Lingkungan kerja pada penelitian ini memperoleh hasil secara parsial. Uji T yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh oleh variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 2,199. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,008, maka  $2,199 > 2,008$ . Dari perbandingan tersebut dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis 3 dan dengan demikian dapat dinyatakan

hipotesis 3 diterima. Besarnya sumbangsih pengaruh yang diberikan oleh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai  $\beta$  0.263 yang artinya lingkungan kerja memberikan pengaruh 26,3% terhadap kinerja, artinya bahwa 73.7% pengaruh lainnya berasal dari faktor lain.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Asmaul Chusna Ike (2017). Dengan Judul *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Witel Jatim Utara (GRESIK)* yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,132 > 1,668$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM WITEL JATIM UTARA GRESIK.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Disperkimtan Kota Parepare.**

Setelah diketahui hasil uji variabel penelitian secara parsial, selanjutnya dilakukan uji F untuk melihat apakah semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ . Jika  $f_{hitung}$  lebih besar dari pada  $f_{tabel}$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai  $f_{tabel}$  yang digunakan pada penelitian ini dengan jumlah responden 54 orang adalah sebesar 2,79.

Dari hasil analisa melalui SPSS diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 16,951. Karena nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari pada  $f_{tabel}$  ( $16,951 > 2,79$ ), maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen pada penelitian ini berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja. Untuk besaran pengaruh yang diberikan dapat dilihat pada kolom  $r$  square yang menunjukkan nilai 0,504 yang artinya secara presentase variabel independen memberikan pengaruh sebesar 49% terhadap Kinerja Pegawai kantor Disperkimtan Kota Parepare. Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 pada penelitian ini dapat diterima.

### **Variabel Yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Disperkimtan Kota Parepare**

Dari hasil uji regresi secara parsial diatas sudah sekaligus dapat menjawab hipotesis 5 yang diajukan pada penelitian ini. Dari tiga variabel dependen, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja adalah Motivasi Kerja. Sehingga hipotesis 5 yang menyebutkan variabel motivasi kerja yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini bisa dilihat dari realita yang ada di kantor Disperkimtan Kota parepare, bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling menunjang kinerja yang ditampilkan. Hal tersebut bisa dilihat dari kondisi budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dijelaskan pada Hipotesis 1 dan 2 diatas.

Dari pembahasan tersebut dapat diketahui bahwa penelitian ini memberikan kontribusi yang besar terkhusus untuk Kantor Disperkimtan Kota Parepare. Pada penelitian ini hasil yang diperoleh menunjukkan besaran pengaruh yang diberikan adalah sebesar 50,4 %. Hal tersebut menunjukkan masih ada 49,6% persen faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja, hasil tersebut dapat dijelaskan

melalui penjabaran langsung realita sesungguhnya dari variabel dalam lingkup Kantor Disperkimtan Kota Parepare.

### KESIMPULAN

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare.
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare.
4. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 16,951, lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,79$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare. Sebesar 50,4% sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. Lingkungan kerja pada penelitian ini memperoleh hasil secara parsial. Uji T yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh oleh variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 2,199. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,008, maka  $2,199 > 2,008$ . Dari perbandingan tersebut dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. G. (2012). Analisis Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan.
- De Khafilian, F., Herwanto, D., & Wahyudin, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan General Contractor Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(4), 445-452.
- Haryati, S. (2012). Research and Development (R&D) sebagai salah satu model penelitian dalam bidang pendidikan. *Majalah Ilmiah Dinamika*, 37(1), 15.
- Mardiah, D., & Al-Hamdani, M. D. (2017). Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Cooperative Integratide Reading And Composition Terhadap Perilaku Sosial Dan Spiritual Siswa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, [SL]*, 5(1).
- Musyawwir, M., Ansari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(2), 443-458.
- Poetri, R. I., Mantikei, B., & Kristiana, T. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor

BPPRD Palangka Raya. *Journal of Environment and Management*, 1(3), 179-186.

Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.

Putra, Idris, & Maryadi. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 42–49. [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=EJFW8G0AAAAJ&citation\\_for\\_view=EJFW8G0AAAAJ:hqOjcs7Dif8C](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=EJFW8G0AAAAJ&citation_for_view=EJFW8G0AAAAJ:hqOjcs7Dif8C)

Risamasu, D. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Witel Papua Barat). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(4).