

## PENGARUH PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER, KOMPETENSI SERTA SISTEM INFORMASI SDM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN DI KEPULAUAN SELAYAR

Sarial Budi<sup>\*1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Fatmawati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

e-mail: [sarialbudi@gmail.com](mailto:sarialbudi@gmail.com) , [mashur\\_razak@yahoo.com](mailto:mashur_razak@yahoo.com) , [fatmawati@gmail.com](mailto:fatmawati@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar (2) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. pada bulan November 2020 sampai Februari 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 56 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling (acak) dengan penarikan sampelsebanyak 56 orang Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar. Teknik analisis data menggunakan analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar (2) Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 79,8% sedangkan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (3) Motivasi Kerja (X1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan kinerja

### Abstrack

*This study aims to analyze (1) the effect of work motivation, organizational culture, and work environment partially and simultaneously on the performance of the employees of the Education and Culture Office of Selayar Islands Regency (2) The most dominant variable influences the performance of the employees of the Department of Education and Culture of Selayar Islands Regency.*

*This research design uses survey research. This research will be conducted at the Office of Education and Culture, Selayar Islands Regency. from November 2020 to February 2021. The population in this study were 56 employees of the Education and Culture Office of the Selayar Islands Regency. Sampling in this study using simple random sampling technique (random) with a sample of 56 employees of the Education and Culture Office in the Selayar Islands. The data analysis technique used multiple regression analysis.*

*The results show that (1) there is a partial effect of Work Motivation, Organizational Culture and Work Environment on the performance of employees at the Office of Education and Culture of Selayar Islands Regency (2) Work Motivation, Organizational Culture and Work Environment simultaneously have a significant effect on the performance of Office employees. The Education and Culture Office of the Selayar Islands Regency is 79.8% while the remaining 20.2% is influenced by other variables not included in this study (3) Work Motivation (X1) is the*

*most dominant factor influencing the performance of the employees of the Regency Education and Culture Office Selayar Islands.*

*Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Work Environment and Performance*

## **PENDAHULUAN**

Realita di lapangan akhir-akhir ini mengenai problematika organisasi/ organisasi sering muncul. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi memerlukan sumber daya sebagai sumber energi, tenaga maupun kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatan. Sumber daya tersebut yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya finansial dan sumber daya ilmu pengetahuan atau teknologi. Berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi yang akan menggerakkan dan mengintegrasikan sumber daya lainnya menuju pencapaian tujuan organisasi. Dalam menjalankan organisasi, sebuah organisasi tentunya akan mengalami banyak tantangan dan permasalahan baik itu datangnya dari luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Tantangan dari luar bisa datang melalui persaingan dengan organisasi lainnya, sementara permasalahan dari dalam organisasi bisa timbul dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebagai organisasi, organisasi disusun dari banyak individu yang memiliki berbagai tujuan serta keinginan. Apabila terjadi kesalahan dalam mengelola sumber daya ini akan menimbulkan berbagai macam permasalahan yang dapat mengganggu kinerja pegawai yang pada akhirnya apabila hal tersebut tidak diatasi dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai tiga komponen yaitu pengusaha, pegawai, dan pemimpin (Hasibuan,2013:12). Dalam penelitian ini penulis menggunakan komponen MSDM berupa pegawai. Pegawai merupakan kekayaan utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi tidak akan terjadi.

Menurut Mangkuprawira (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kompensasi, disiplin kerja, semangat kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Pegawai yang selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi.

Setiap organisasi ingin pegawainya memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan motivasi kerja pegawai yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan. Dalam suatu organisasi yang sudah besar dan berkembang, terkadang dilakukan pemisahan unit-unit atau bagian-bagian dalam organisasi menjadi lebih spesifik. Pemisahan ini kemungkinan akan menyebabkan

komunikasi antar pegawai menjadi terhambat, komunikasi tidak berjalan secara efektif, karena masing-masing unit terpisah memiliki task duty serta visi masing-masing. Hal ini menyebabkan setiap pegawai pada masing-masing sentra terfokus pada pekerjaan di masing-masing unit atau bagian tersebut tanpa melakukan komunikasi dengan pegawai lainnya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai, diantaranya Motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi (Golung, 2013:811). Menurut Wirawan (2014:6) tenaga kerja yang baik merupakan salah satu masukan dari atau kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas. Namun agar pegawai menunjukkan kinerja yang optimal banyak faktor yang perlu diperhatikan, selain faktor di atas masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja di antaranya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, iklim kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan ada pula yang tidak.

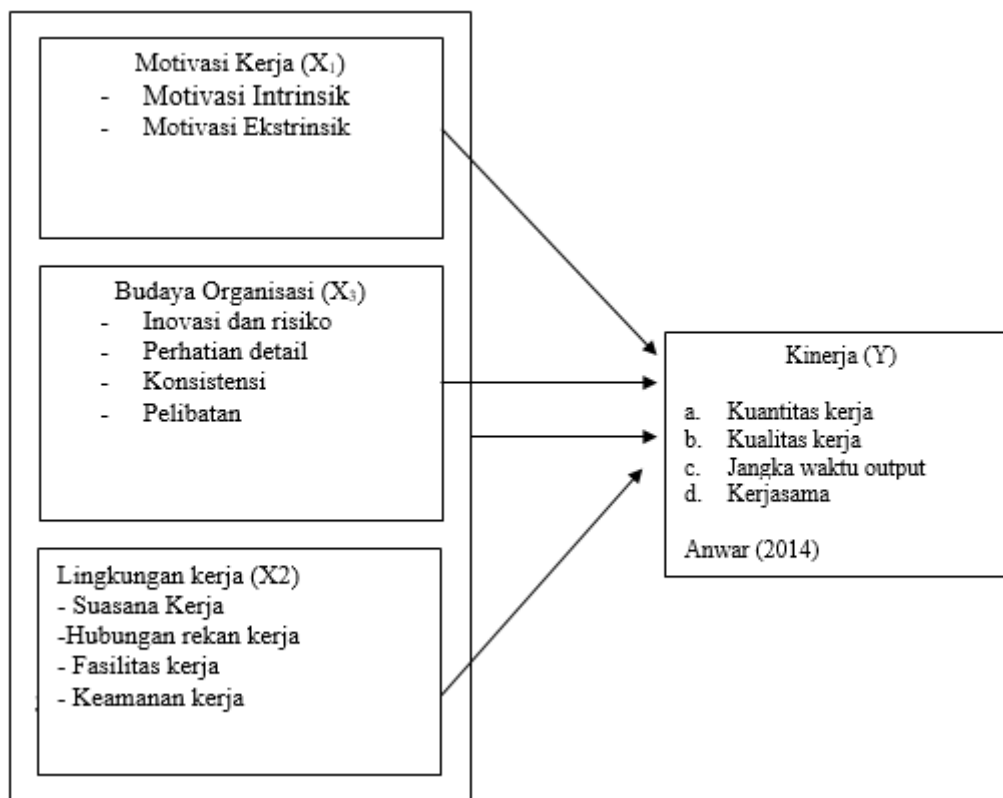
Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja yaitu lingkungan kerja yang ada di organisasi. Lingkungan kerja yang baik juga di butuhkan dalam suatu organisasi. Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan membuat seorang pegawai merasa rileks dan tenang sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Sehingga organisasi harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk menyebutkan seluruhnya (Nitisemito, 2012:112). Disamping itu, kemungkinan ada hal-hal di sekitar pekerja yang di anggap tidak berpengaruh terhadap mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan, tetapi pada suatu saat terbukti bahwa hal itu berpengaruh, bahkan cukup besar pengaruhnya. Kondisi lingkungan kerja yang di rasa nyaman dan aman bagi pegawai, akan membuat pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dan dapat mencapai target yang telah di tetapkan oleh organisasi. Banyak penelitian yang menghubungkan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai, salah satunya adalah penelitian dari Malik (2011:13229) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Senada dengan Malik (2011:13229), penelitian dari Golung (2013:815) juga menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian dari Musriha (2011:309) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Alasannya karena lingkungan kerja tidak bisa dijadikan ukuran untuk menentukan jumlah volume target yang akan dicapai pegawai. Hasil penelitian tersebut juga membuat adanya perbedaan persepsi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi motivasi kerja adalah budaya organisasi. Selain menjadi konsep yang penting, budaya organisasi, sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, memiliki keterbatasan. Pertama, budaya bukan satu-satunya cara untuk memandang organisasi. Kita sudah membahas pandangan system yang tidak menyinggung budaya. Kedua, seperti banyak konsep lain, budaya organisasi belum tentu di definisikan sama oleh dua ahli teori atau peneliti. Ivancevich (2014:44) budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Karena budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi.

Pegawai dapat di katakan bermotivasi kerja baik apabila memenuhi beberapa elemen, (Mathis, 2011:378) mengungkapkan motivasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Motivasi kerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi lima elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu pada hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Sesuai dengan elemen-elemen yang ada dalam Mathis & Jackson (2011:378).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X yaitu Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Y yaitu Kinerja pegawai. Apakah Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas yaitu Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja, dan kinerja pegawai maka dapat diambil suatu kerangka pemikiran dan hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja secara sendiri-sendiri terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

**METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 127 orang meliputi 42 orang ASN, 71 PTT dan 14 Tenaga Honorer.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 23 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 1: Hasil uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.179	1.327		1.642	.107		
X1	.585	.053	.701	11.108	.000	.977	1.024
X2	.090	.030	.203	3.006	.004	.856	1.169
X3	.288	.055	.359	5.268	.000	.837	1.194

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

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

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar (Y)
  - a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau tidak ada pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.
  - $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.
- b) Menghitung nilai t test
- Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel Motivasi Kerja sebesar 11,108 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Kriteria penerimaan
- Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 53$ . yang ditentukan t tabel sebesar 2,005.
- c) Kriteria Penerimaan
- Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 52$ . yang ditentukan t tabel sebesar 2,006.
2. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar ( $Y$ )
- a) Merumuskan hipotesis
- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau tidak ada pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.
  - $H_a : b_2 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.
- b) Menghitung nilai t test
- Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel Budaya Organisasi sebesar 3,006 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004. Kriteria penerimaan
- Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 53$  yang ditentukan t tabel sebesar 2,005.
- c) Kriteria Penerimaan
- Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 52$  yang ditentukan t tabel sebesar 2,006.
- d) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel
- Oleh karena thitung sebesar 3,006 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variabel Budaya Organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$ , artinya X3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.
- $H_a : b_3 \neq 0$ , artinya X3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 5,268 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Kriteria penerimaan Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 53$  yang ditentukan t tabel sebesar 2,005.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 52$  yang ditentukan t tabel sebesar 2,006.

d) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel

Oleh karena thitung sebesar 5,268 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variabel Lingkungan Kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar dengan ringkasan sebagai berikut:

- Variabel Motivasi Kerja (X1) dengan nilai thitung 11,108 > t tabel 2,006
- Variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai thitung 3,006 > t tabel 2,006
- Variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai thitung 5,268 > t tabel 2,006

**Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 23 yang dapat dijelaskan dalam Tabel berikut:

Tabel 2 : Hasil uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	106.100	3	35.367	68.413	.000 <sup>b</sup>
	Residual	26.882	52	.517		
	Total	132.982	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 23 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesis

- $H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- $H_a : b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Menghitung nilai Fhitung

b. Menghitung Nilai  $F_{hitung}$

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui Fhitung sebesar 68,413 dengan signifikan 0,000

c. Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df (n-k-1) = 52$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,78$ .

d. Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 68,413, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 68,413 lebih besar dari F tabel = 2,78 atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3: Hasil uji beta



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.179	1.327		1.642	.107	
	X1	.585	.053	.701	11.108	.000	.977
	X2	.090	.030	.203	3.006	.004	.856
	X3	.288	.055	.359	5.268	.000	.837

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar adalah variabel Motivasi Kerja (X1).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 <sup>a</sup>	.798	.786	.719	2.138

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,798 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar sebesar 79,8%, sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Oleh karena thitung sebesar 11,108. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variable Motivasi Kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

Menurut Fahmi (2014:107) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Robbins (2008:222) motivasi adalah. kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi

kebutuhan individual tertentu. Menurut Danim (2004:63) motivasi adalah sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Menurut Rivai (2009:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Menurut Mathis (2006:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Oleh karena thitung sebesar 3,006 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variabel Budaya Organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

Supratikno (2011:33) budaya organisasi di definisikan sebagai nilai-nilai dan norma-norma informal yang mengendalikan bagaimana individu-individu dan kelompok-kelompok didalam organisasi bersaling tindak satu sama lain dan bersaling tindak dengan para pihak diluar organisasi tersebut.

Menurut Ivancevich (2014:44) budaya organisasi adalah apa yang di persepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

Menurut Kreitner (2005) dalam Koesmono (2010:167) budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengingat anggota dari organisasi. Agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat di satukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial.

Berdasarkan beberapa definisi menurut penulis mengenai budaya organisasi di atas, dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk memahami nilai-nilai yang ada dalam organisasi dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Oleh karena thitung sebesar 5,268 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variabel Lingkungan Kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

Kholil (2013:2) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam instansi yang bersangkutan.

Menurut Nitisemito dalam Khoiriyah (2014:24) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan dan sebagainya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 68,413, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 68,413 lebih besar dari F tabel = 2,78 atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga untuk mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkreatifitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Wibowo (2012), menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus dapat diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur".

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,798 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar sebesar 79,8%, sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai**

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Motivasi Kerja (X1) dengan nilai thitung 11,108 > t tabel 2,006
- Variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai thitung 3,006 > t tabel 2,006
- Variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai thitung 5,268 > t tabel 2,006

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar adalah variabel Motivasi Kerja (X1).

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan Motivasi Kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011).

Strauss dan Sayles(1963) dalam Handoko (2014), menyatakan bahwa: Motivasi Kerja juga penting untuk diaktualisasikan sebab jika seseorang tidak memperoleh Motivasi Kerja maka orang tersebut tidak akan mencapai kematangan psikologis yang akhirnya akan menjadi prestasi. Dalam keadaan seperti ini maka seseorang akan cepat lelah dan merasa bosan, memiliki standard kerja yang rendah, sering melamun, emosi tidak stabil,

sering tidak masuk kerja, dan melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tetapi jika seseorang mendapat Motivasi Kerja biasanya memiliki tingkat disiplin dan kinerja yang lebih baik dan mampu berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, Motivasi Kerja memiliki arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan atau organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diperoleh pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar, dengan masing-masing nilai thitung  $11,108 > t$  tabel  $2,006$ ., nilai thitung  $3,006 > t$  tabel  $2,006$ ., dan nilai thitung  $5,268 > t$  tabel  $2,006$ .
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar  $68,413$ , lebih besar dari F tabel =  $2,78$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar sebesar  $79,8\%$  sedangkan sisanya  $20,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, maka Motivasi Kerja (X1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

### **Saran**

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi pegawai serta Lingkungan Kerja adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang Lingkungan Kerja, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.
2. Organisasi hendaknya memperhatikan indikator-indikator Motivasi Kerja, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua pegawai dengan memberikan pelatihan keterampilan dan Budaya Organisasi untuk memberi perhatian pada masalah secara detil. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja pegawai yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan meBudaya Organisasi pegawai dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.

3. Organisasi juga perlu membuat tolok ukur/ penilaian kinerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, dimana kinerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan menjadi pegawai yang tetap berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan populasi organisasi Pemerintahan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar yang bersifat Non Profit Oriented. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja komunikasi, kecerdasan emosional dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan populasi organisasi yang bersifat Profit Oriented seperti perusahaan swasta.
5. Kajian Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian tersebut sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahyari, Agus. 2012. Manajemen Produksi. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE
- Ahmed, Mashal. 2014. The impact of indirect compensation on employee performance: an overview. Jurnal ISSN vol 4.
- Ferdinand, Augusty. 2011. Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen. Seri Pustaka Kunci No.06 Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro..
- Ghozali, Imam. 2014. Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Golung, Hana D. 2013. Relationship between compensation, work environment, organizational culture, and employee performance at hotel Sedona Manado. Jurnal EMBA vol 1
- Gondokusumo. 2012. Komunikasi Penugasan. Jakarta : Penerbit CV Haji Masagung.
- Handoko, Hani T. 2011. Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: diterbitkan Oleh BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Imran, Rabia dkk. 2012. How to boost employee performance: isvestigating the influence of transformational leadhershship and work environment in a Pakistani perspective. Middle-east journal of scientific research 11.
- Ivancevich, John M dkk. 2014. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Kadarisman. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama.

- Khoiriyah, Lilik, 2014. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Pegawai Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta, (online), <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 6 Desember 2016.
- Kholil, Abdul. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ekonomi*.
- Koesmono, H Teman. 2010. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta motivasi kerja pegawai pada sub sector industry pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya.
- Kusumawati, Ratna. 2013. Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai (studi kasus pada RS. Roemani Semarang). Thesis Universitas Diponegoro.
- Malik, M Imran dkk. 2011. A study of work environment and employee performance in Pakistan. *African journal management vol.5*
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan. Edisi Kelima. Jakarta. PT. Salemba Emban Patria.*
- Musriha. 2011. Influences of work behavior, work environment and motivation in clove cigarette factories in Kudus, Indonesia. *Academic research International vol 1.*
- Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Personalialia. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan.*
- Rivai, Veitzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi : Dari Teori Ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.*
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi. Edisi kelima . Jakarta: Erlangga.*
- Shahzad, Fakhar dkk. 2013. Impact of organizational culture on employee job performance : an empirical study of software house in Pakistan. *Journal of business studies quarterly vol 5.*
- Sopiah. 2013. *Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Andi .*
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.*
- Supratikno, Hendrawan dkk. 2011. *Manajemen Kinerja. Yogyakarta : Graha Ilmu.*
- Syauta, Jack Henry dkk. 2012. The influence of organizational culture, organizational commitment to job satisfaction and employee performance (study at municipal waterworks of jayapura, Papua Indonesia). *Journal ISSN vol 1.*
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasional. Bandung : Pustaka Setia.*
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja. Jakarta:Rajawali Pers.*
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat*