

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI EKSTRINSIK,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
MAJENE PROVINSI SULAWESI BARAT**

Jalaluddin^{*1}, Maryadi², Didiek Handayani Gusti³

^{*1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}jalaluddinkeu82@gmail.com , ²ahmadmaryadi@gmail.com , ³didiek@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat (2) menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat (3) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat (4) menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat.

Pendekatan Penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang dikategorikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Fokus penelitian adalah menganalisa pengaruh budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Instrumen penelitian berupa lembar kuesioner, pedoman wawancara, dan perlengkapan peralatan lainnya. Jenis data adalah kuantitatif dan kualitatif, dan sumber data berupa data primer dan sekunder. Data dikoleksi melalui dua pendekatan yakni *library study* (studi kepustakaan) dan *field study* (studi lapangan). Data dianalisis dengan kategori pembobotan dalam skala *Likert*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (2) budaya organisasi, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Disarankan agar kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene akan lebih meningkat dengan adanya budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja yang dapat diterima serta terdapat pula pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Kata Kunci : Pengaruh, Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kinerja, Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze (1) the effect of organizational culture on employee performance at the Regional Secretariat of Majene Regency, West Sulawesi Province (2) to analyze the effect of extrinsic motivation on employee performance at the Regional Secretariat of Majene Regency, West Sulawesi Province (3) to analyze the effect of the work environment on employee performance at the Regional Secretariat of Majene Regency, West Sulawesi Province (4) analyzing the effect of organizational culture, extrinsic motivation and work environment simultaneously on employee performance at the Regional Secretariat of Majene Regency, West Sulawesi Province.

Approach of this research is a qualitative approach categorized as explanatory research, namely research that aims to explain the relationship between variables through hypothesis testing. The focus of the study is to analyze the influence of organizational culture, extrinsic motivation, and work environment on employee performance at the Regional Secretariat office of Majene Regency, West Sulawesi Province. The research instruments were in the form of

questionnaire sheets, interview guides, and other equipment. The types of data are quantitative and qualitative, and the data sources are primary and secondary data. Data is collected through two approaches: library study (library study) and field study (field study). Data were analyzed by weighting category in Likert scale.

The results show that (1) organizational culture, extrinsic motivation, and work environment simultaneously affect employee performance (2) organizational culture, extrinsic motivation and work environment simultaneously affected employee performance at the Regional Secretariat of Majene Regency, West Sulawesi Province. It is suggested that the employees of the Regional Secretariat of Majene Regency will be further improved by an acceptable organizational culture, extrinsic motivation, and work environment. There is also a good influence of the work environment on employee performance.

Keywords: *Organizational Culture, Extrinsic Motivation, Work Environment, Performance, Employees.*

PENDAHULUAN

Berdirinya sebuah organisasi disebabkan memiliki tujuan yang hendak diraih. Untuk mewujudkan tujuannya, masing-masing organisasi mendapat pengaruh dari perilaku dan sikap anggota organisasinya. Kesuksesan dalam mewujudkan tujuan bersangkutan bergantung pada keahlian dan kemampuan karyawan dalam menjalankan unit kerja yang ada dalam organisasi bersangkutan, dikarenakan tujuan bisa diwujudkan kemungkinannya hanya berdasar usaha pelaku dalam organisasinya. Organisasi sebagai sebuah system yang saling berpengaruh, jika satu diantara sub sistemnya terjadi kerusakan maka bisa berpengaruh pada system lainnya. Sebuah unsur yang ada dalam system bersangkutan sebagai penentu kesehatan suatu organisasi ialah pada sumber daya manusia (SDM) di dalamnya.

SDM yang memegang peran penting dalam organisasi diharap mempunyai kinerja yang maksimal. Pendapat (Robbins) kinerja ialah sebuah hasil yang diraih pegawainya dalam pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kualifikasi tertentu yang diberlakukan pada sebuah pekerjaan. Kinerja memperlihatkan taraf pencapaian keterlaksanaan sebuah aktivitas yang tertuang pada strategi perencanaan suatu organisasi. Sebuah organisasi yang termasuk instansi pemerintah ataupun swasta dalam aktivitasnya memerlukan pekerja yang kompeten sesuai bidangnya. Makin maju adan berkembang sebuah dunia usaha, organisasi berupaya untuk semakin selektif dalam menentukan SDM untuk bekerja selaku tenaga ahli. Organisasi harus bisa mengelola dan mendayagunakan adanya SDM dengan maksimal, untuk memperoleh hasil kerja yang baik. Dalam hal ini SDM ialah orang yang bisa berkontribusi tenaga, pemikiran, bakat, kreativitas dan usaha yang dilakukan untuk organisasinya. Tiap organisasi berupaya untuk memperoleh pegawai yang selaras dengan kualifikasi dan harapan organisasinya, agar dapat mencetak sebuah capaian target yang sudah organisasi tentukan. Target yang sudah diraih pegawai sebagai prestasi kerja, yang berupa mutu ataupun kuantitas yang diraih pegawai pada satuan kurun waktu dalam mengerjakan tugas selaras dengan tanggung jawab dari organisasinya.

Job Performance atau hasil kerja yang baik dari pegawai dalam menjalankan tugasnya selaras dengan tanggung jawab yang diemban akan mempengaruhi pada kesuksesan sebuah organisasi. Sebagai pegawai harus mempunyai keahlian, pengetahuan dan kemampuan beserta pengalaman, dorongan, kedisiplinan dan spirit bekerja yang tinggi. Pendapat (Handoko) sumber daya yang paling penting pada sebuah organisasi ialah SDM yakni orang yang berkontribusi tenaganya, bakat, kreativitas dan usahanya ke organisasi. Sehingga perlu analisis faktor yang mendorong pegawai dan

kinerjanya dengan melihat kebutuhan pegawainya. Dikarenakan setiap pegawai berangkat dari latar belakang dan pola pemikiran keyakinan yang tidak sama maka kebiasaan yang dilaksanakan harus diseragamkankesuai dengan tujuan organisasinya supaya terwujud sebuah kinerja yang maksimal lewat sebuah wadah yang dinamakan budaya organisasi.

Lancar dan tidaknya pelaksanaan tugas pemerintah dan pembangunan nasional bergantung pada sempurnanya aparatur negara terutama Aparatur Sipil Negara (ASN). Sehingga untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mencetak masyarakat madani dan patuh hukum, memiliki peradaban modern, demokratis, adil, makmur dan memiliki moral yang tinggi, dibutuhkan ASN selaku elemen aparatur negara yang memegang tugas selaku abdi negara dan masyarakat. Kedudukan dan peran PNS selaku elemen Aparatur Negara yang mengemban tugas selaku abdi masyarakat harus memberi pelayanan yang adil ke masyarakat dengan didasari kesetiaan dan kepatuhan terhadap Pancasila dan UUD 1945. Agar bisa melakukan tugasnya secara baik dan adil, maka SDM yakni PNS harus berupaya keras sesuai kemampuannya agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut.

Rasa aman dan nyaman dengan kondisi kerja bisa menunjang pegawainya agar semakin memiliki dedikasi tinggi dalam menuntaskan pekerjaannya dan menunjang pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Supaya kinerjanya maksimal, diperlukan sebuah motivasi dari dalam diri ataupun atasan dengan berkelanjutan kepada pegawai baru maupun lama di instansi pemerintahan. Hal yang bisa meningkatkan motivasi bekerja pegawai diantaranya ialah mendapat upah/gaji. Pegawai melakukan pekerjaan dengan berharap akan mendapat upah yang bisa mencukupi kebutuhannya.

Disamping itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan serta reward yang diberikan oleh pimpinan dikarenakan sebuah prestasi kerja yang dicapai relevan dengan prinsip keadilan bisa memberikan motivasi kerja pada pegawai dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan sangat menunjang tugas-tugas seluruh tenaga kerja. Dalam memperbaiki kekurangan sumber daya aparatur pemerintah dibutuhkan suatu pemikiran guna membentuk tingkah laku birokrasi yang mempunyai tingkat profesionalisme, semangat kerja yang kuat, menegakkan nilai-nilai kejujuran, dan etika yang baik dalam melaksanakan tugas serta fungsi selaku penyelenggara Negara.

Teori Herzberg mengenai motivator dan hygiene telah lama ada. Sangat penting untuk menyadari jika terdapat ilmu serta teori yang jelas dalam memberikan motivasi kepada individu agar menjalankan tugasnya dengan begitu akan berdampak pada kinerjanya merupakan sebuah kewajiban pengelola SDM. Motivasi instrinsik bisa diartikan dengan motivasi yang memberikan dorongan pada individu agar meraih prestasi yang berasal dari dalam dirinya, yang lebih familir dengan faktor motivasional (Herberg dalam Luthans). Sementara itu motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang berasal dari luar dirinya yang berwujud sebuah keadaan yang membuatnya harus melakukan pekerjaannya secara optimal (Nawawi dalam Maulana). Motivasi ekstrinsik merupakan dampak dari pengaruh yang berasal dari luar, mungkin karena diajak, disuruh ataupun dipaksa oleh seseorang jadi dengan kondisi tersebut mau tidak mau harus menjalankan tindakannya (Suwatno dan Priansa).

Tiap instansi pemerintah mempunyai budaya organisasi yang fungsinya untuk menyusun peraturan atau pijakan berpikir dan melakukan tindakan guna meraih tujuan yang ditentukan. Budaya organisasi sangat dibutuhkan sebagai acuan perilaku karyawan

dan sebagai pemicu kinerja pegawainya supaya senantiasa memperoleh hasil yang optimal. Budaya organisasi sebagai sebuah faktor yang menggerakkan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Julianto). Sehingga budaya organisasi yang lahir dan dilestarikan secara baik bisa mendorong organisasinya untuk berkembang yang semakin baik.

Pendapat (Wibowo) budaya organisai berperan penting yakni sebagai penentu pertumbuhan organisasinya dikarenakan budaya yang terkandung dalam organisasi bisa menstimulus spirit bekerja SDM sehingga kinerja organisasinya mengalami peningkatan. Dalam budaya organisasi memiliki nilai atau kaidah dan peraturan yang bisa dijadikan pedoman bagi masing-masing pegawai dalam menjalankan aktivitas atau melakukan pekerjaannya.

Budaya organisasi dalam pemerintahan merupakan budaya yang dapat membentuk sistem kerja dan budaya kerja yang disiplin, efektif dan efisien. Namun pada kenyataannya organisasi pemerintah belum menerapkan budaya organisasi yang diharapkan secara optimal. Hal ini juga yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kab.Majene. Hasil pengamatan pada beberapa pegawai Sekretariat Daerah Kab. Majene belum menerapkan jam kerja yang sesuai dengan ketentuan. Hal ini menggambarkan bahwa nilai budaya organisasi berupa disiplin masih belum diterapkan secara optimal dan menyebabkan kinerja menjadi tidak optimal. Pegawai yang mendapat beban kerja yang lebih besar diberikan gaji dan tunjangan yang sama dengan pegawai yang beban kerjanya sedikit. Pendapat (Herzberg) yang mengutip dari (Luthans), penghasilan menjadi elemen penting dan berpengaruh besar pada motivasi pegawainya. Selain itu para pegawai kurang motivasi untuk bekerja lebih baik, pekerjaan ditumpuk dan ditunda-tunda. Hal ini mengakibatkan target pelaksanaan kegiatan tidak sesuai dengan perencanaan awal, dan akhirnya menyebabkan penyerapan anggaran tidak sesuai dengan target perodik yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai dalam bertugas dan tanggung jawabnya belum bisa dianggap memperoleh kinerja yang baik untuk Kabupaten Majene, kemungkinan penyelenggaraan tugasnya tidak selaras dengan ketentuan yang semestinya Pegawai dalam menjalankan tugas yang diemban. Realitasnya memperlihatkan yakni Kantor Sekretariat Daerah belum bisa merealisasikan tujuan yang optimal, maknanya harus mendalami keberadaan pegawainya agar bisa menyusun kebijakan yang baik untuk merealisasikan tujuan tersebut.

Target penyerapan anggaran dikejar pada akhir tahun yang mengakibatkan beban kerja di akhir tahun jadi lebih berat dan tidak terserapnya anggaran. Dari hal-hal tersebut berakibat menurunnya kinerja pegawai dan pada akhirnya menurunnya kinerja organisasi. Fenomena berikutnya adalah beberapa pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Prestasi kerja pegawai kurang dihargai karena tidak adanya sistem reward dan punishment. Pegawai yang berprestasi, rajin bekerja tidak pernah mendapatkan reward, begitupun sebaliknya pegawai yang tidak rajin tidak mendapatkan punishment. Hal ini menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Disamping budaya organisasi dan motivasi, faktor lain yang berpengaruh pada kinerja pegawai ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan fasilitas pegawai dalam beraktivitas supaya bisa menghasilkan kinerja seperti yang diharapkan organisasinya, kebalikannya lingkungan kerja yang kurang mendukung bisa memperburuk kinerja pegawainya. Lingkungan kerja dalam sebuah instansi pemerintah

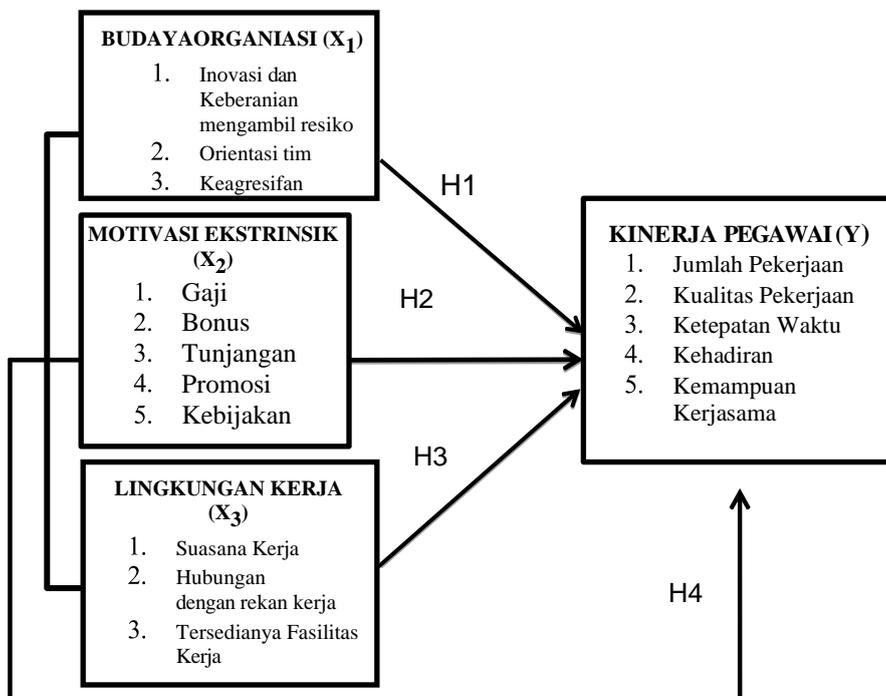
sangatlah penting mendapat perhatian oleh manajemen personalia. Walaupun lingkungan kerjanya tidak melakukan proses operasional dalam memberi pelayanan ke masyarakat, tetapi lingkungan bekerja berpengaruh langsung kepada semua pegawai yang menjalankan operasional organisasi.

Lingkungan kerja bisa mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai dikarenakan minimnya fleksibilitas lingkungan kerjanya, kebisingan kerja yang mengganggu, minimnya hubungan interpersonal antara pimpinan dengan pegawainya (Bushiri). Sehingga lingkungan kerja yang kurang mendukung bisa mengakibatkan penurunan kinerja dan berujung pada penurunan motivasi kerja pegawainya. Situasi lingkungan kerja dipandang baik atau selaras jika pegawainya bisa beraktivitas dengan maksimal, sehat, aman dan penuh kenyamanan. Keselarasan lingkungan kerja bisa diketahui dari dampaknya untuk kurun waktu yang panjang. Bahkan, lingkungan kerja yang kurang baik bisa menjadikan pegawainya menuntaskan pekerjaan dalam waktu yang tidak cepat dan tidak menunjang terwujudnya desain system kerja yang efektif dan efisien.

Gambaran pegawai dalam menjalankan aktivitasnya atau gejala yang ditemukan sekarang ini seperti: pekerjaan rutinitas pegawainya kurang terselesaikan dikarenakan setelah presensi di pagi hari para pegawainya tidak berada di kantor dan akan nampak lagi di kantor ketika sore hari waktunya usai jam kantor. Selain itu, minimnya motivasi pegawai dalam bekerja, terlihat dari sikap pegawainya yang cuek akan terselesaikannya tugas kantor yang sifatnya menunggu dan minimnya motivasi pegawainya untuk memperbaiki kinerja yang dimiliki.

Berdasarkan pada uraian pendahuluan diatas maka kerangka konsep penelitian ini dikembangkan alur kerangka konsep sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis ialah jawaban sementara atas perumusan masalah yang diteliti, sehingga rumusan masalahnya umumnya berbentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016:38).

Berdasarkan masalah yang dirumuskan, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka konseptual maka disusun hipotesis penelitian yakni:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kab. Majene.
2. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kab. Majene.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kab. Majene.
4. Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara serentak terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kab. Majene.

METODE PENELITIAN

Dalam hal ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat, sehingga penelitian ini termasuk dalam explanatory research yakni penelitian yang tujuannya untuk memaparkan hubungan diantara variabel berdasar uji hipotesis. Dalam hal ini, peneliti melibatkan variabel independen (yang memberi pengaruh) dan dependen (yang mendapat pengaruh).

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti apabila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono,2011:277). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Motivasi Ektrinsik dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Majene. Hasil analisis Regresi Berganda dapat dilihat di tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.438	2.994		2.150	.034
Budaya Organisasi	.419	.149	.257	2.816	.006
Motivasi Ekstrinsik	.180	.088	.187	2.060	.042
Lingkungan Kerja	.484	.178	.243	2.709	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil analisis dengan program SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam bentuk *Unstandardized Coefficients* yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.438 + 0,419 X_1 + 0,180X_2 + 0,484X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar 6.438 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (Budaya Organisasi, Motivasi Ektrinsik, dan Lingkungan kerja) = 0 atau diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 6.438 satuan.
2. Koefisien variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,419 berarti setiap kenaikan budaya organisasi sebesar 1%, maka kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,419%.
3. Koefisien variabel motivasi ekstrinsik (X2) sebesar 0,180 berarti setiap kenaikan motivasi ekstrinsik sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,180%.
4. Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,484 berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,484%.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- a. Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima (berarti ada pengaruh variabel X terhadap Y).
- b. Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak (tidak ada Pengaruh variabel X terhadap Y) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka berpengaruh signifikan.

Nilai t tabel (n-k) dengan alpha 5% dimana jumlah sampel = n dikurangi. k = jumlah variabel yang digunakan maka diperoleh t tabel sebesar 1,983.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.438	2.994		2.150	.034
Budaya Organisasi	.419	.149	.257	2.816	.006
Motivasi	.180	.088	.187	2.060	.042

Ekstrinsik					
Lingkungan Kerja	.484	.178	.243	2.709	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

1. Berdasarkan tabel diatas di ketahui t hitung untuk Budaya organisasi $2.816 > 1,983$ dan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh secara signifikan. Artinya Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Majene.
2. Berdasarkan tabel diatas di ketahui t hitung motivasi ekstrinsik $2.060 > 1,983$ dan tingkat signifikan $0,042 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh secara signifikan. Artinya motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Majene.
3. Berdasarkan tabel diatas di ketahui t hitung Lingkungan kerja $2.709 > 1,983$ dan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh secara signifikan. Artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Majene.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji F dengan tarif signifikan 5%. Jika nilai signifikan uji F lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka terdapat pengaruh secara signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji F dapat di lihat pada tabel dibawah ini. Kriteria pengambil keputusan apabila F hitung $>$ F tabel maka hipotesis diterima Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai f-hitung dengan f-tabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df1 = k-1(4-1=3)$ dan $df2 = n-k, (105- 4=101)$ dimana n=jumlah responden dan K=jumlah variabel sehingga di dapat f tabelnya dari distribusi tabel f sebesar 2.69.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	120.274	3	40.091	8.292	.000 ^b
Regression	488.354	101	4.835		
Residual	608.629	104			
Total					

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui f hitungnya sebesar 8.292 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, dengan kata lain f hitung $8.292 > 2.69$ f tabel dan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mejene.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan kerja (X1, X2, X3) terhadap kinerja Pegawai disekretariat Daerah Kabupaten Majene (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD).

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.174	2.199

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi
- b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,445. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,198 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan kerja) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 19.8% dan sisanya 81.2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Budaya Organisasi (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diketahui t hitung untuk motivasi $2.816 > 1,983$ dan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$ maka dapat dikatakan Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Ini dapat diartikan bahwa kinerja Pegawai yang ada disekretariat Daerah Kabupaten Majene kinerjanya akan lebih meningkat jika dipengaruhi Budaya organisasi dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Budaya organisasi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi dalam mencapai kinerja karyawan. Menurut Wahab (2008, p.212), budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, membentuk sikap perilaku

manusia, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hanny dan Adiputra (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, dan Siti Maria (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t ketahu t hitung Motivasi Ekstrinsik $2.060 > 1,983$ dan tingkat signifikan $0,042 < 0,05$ maka dapat dikatakan Motivasi ekstrinsik merupakan faktor yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Majene dimana semakin tinggi Motivasi Ekstrinsik maka kinerjanya pun akan mengalami peningkatan dapat diterima.

Hubungan positif antara Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian. Maulana dkk dalam Permana (2015) menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Hasil penelitian tentang pengaruh imbalan finansial, imbalan interpersonal, dan promosi terhadap prestasi kerja karyawan yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel imbalan finansial dengan prestasi kerja. Dirianzani dkk dalam Nawab et al. dan (2011) Motivasi adalah komponen yang paling penting dari kinerja karyawan secara keseluruhan dan itu telah membuka jendela strategis baru bagi organisasi. Dirianzani dkk dalam Hendriyanto (2011) Motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pembahasan mengenai job performance, hal ini disebabkan oleh karena motivasi kerja merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Lalu seorang ahli, Frederick Herzberg mengembangkan motivasi menjadi dua faktor yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang menyimpulkan kinerja karyawan sangat ditentukan oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu perlu di uji apakah Motivasi Ekstrinsik memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Adelina Safitri dan Susanto (2019) dalam judul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t di ketahu t hitung Kompensasi $2.709 > 1,983$ dan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Majene dimana semakin baik lingkungan kerjanya maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dapat diterima.

Penelitian sejalan dengan teori bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok

(Sedarmayanti, 2011, p.26). Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor – faktor lingkungan kerja yang baik maka akan pencapaian kinerja karyawan juga baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Saleleng, Max (2015) yang menyatakan bahwa Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Dan penelitian ini sejalan penelitian Sofyan (2013) dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA.

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji f hitung $8.292 > 2.69$ f tabel dan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kab. Majene Provinsi Sulawesi Barat. Variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan atau pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari suatu organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Danang (2012, p.43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Menurut Donni Juni Priansa (2014, p.264). Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *JobPerformance* atau *Actual Performance* atau *level Of Performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fachreza (2018) yang menyatakan bahwa hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Ini dapat diartikan bahwa kinerja Pegawai yang ada di sekretariat Daerah Kabupaten Majene kinerjanya akan lebih meningkat jika dipengaruhi Budaya organisasi **dapat diterima.**

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja Pegawai menyatakan bahwa Motivasi ekstrinsik merupakan faktor yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Majene dimana semakin tinggi Motivasi Ektrinsik maka kinerjanya pun akan mengalami peningkatan **dapat diterima.**
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Majene dimana semakin baik lingkungan kerjanya maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan **dapat diterima.**
4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kab. Majene Provinsi Sulawesi Barat. **dapat diterima.**

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung
- Alimuddin, I. K. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawannya Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Makassar. Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar
- Arif, Putra . 2014. Analisis kesiapan pemerintah dalam menerapkan SAP Akrua kabupaten Bondowoso, Jurnal, Universitas Jember, Jember.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga. Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Enno Aldea Amanda dan Satrijo Budi Wibowo, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, Vol. 6 No. 1.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia- Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama.
- Edy Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana : Jakarta Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Universitas Unsiyah: Aceh.
- Fahmi, Irham. 2014. Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami. 2017. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 44 No.1 Maret 2017
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Maslukhan, Farid, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Surakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
- Maulana, Fakhrian Harza., Hamid, Djamhur., Mayoan, Yuniadi. (2015)., *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 22, No. 1, Hal 1 –8.
- Mia Lasmi Wardiah. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Priantara Diaz. 2013. *Fraud Auditing & Investigation*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor 2 Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 0-10.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara. VI, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sofyan, D. K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol. 2 No.1, 18-23.
- Sulistiwani, Deni. Riadi, Sukisno S, Maria, Siti. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Volume 14 Nomor 2*.

Syahril , R. R. & Nurbiyati , T., 2016. Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Manajemen, Vol 3(No 1), Pp. 23-37

Wibowo.2010. Manajemen Kinerja.Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Yuswani, Wiwik.2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Pertama Motor Jambi.Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta.