

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KOTA PAREPARE

Nelly Said Pandi¹, Saban Echdar², Maryadi³
Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Email: nellysaidpandi@gmail.com, sabanechdar@gmail.com, ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan serta variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Inspektorat Kota Parepare. Waktu penelitian selama 3 bulan. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Inspektorat Kota Parepare berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang pegawai pada Inspektorat Kota Parepare. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan dan lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare.

Kata kunci : motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja

ABSTRACT

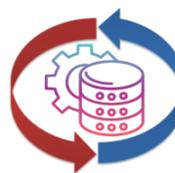
*The study aims to determine and analyze the influence between work motivation, organizational culture and work environment partially and simultaneously as well as the most dominant variables on employee performance in the Parepare City Inspectorate. This research was conducted at the Inspectorate Office of the City of Parepare. Research time is 3 months. Departing from the problems and research objectives to be achieved, this type of research is a combination of qualitative and quantitative, because this study uses a survey method with correlational analysis techniques. The population in this study included all employees at the Parepare City Inspectorate totaling 52 people. Sampling of this study was carried out using a saturated sampling technique (*census*), so that the sample used in this study were 52 employees at the Parepare City Inspectorate. Analysis of the data used is multiple regression analysis (*Multiple Regression Analysis*). The results showed that work motivation, organizational culture and work environment partially and simultaneously and the work environment was the most dominant influence on employee performance at the Parepare City Inspectorate.*

Keywords: motivation, organizational culture, work environment, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bersamaan dengan reformasi dan sistem politik ke arah yang lebih demokratis, berkembang pula pikir tentang *Good Governance* (Pemerintah yang baik dan bersih). Pemerintah yang baik merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengolahan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada

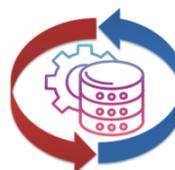


pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintah yang baik dan bersih adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh globalisasi.

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, seluruh pelaku yang berkompeten di dunia pendidikan termasuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dituntut memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik.

Fenomena perubahan mendasar 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 : 56)

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi karena kinerja seorang pegawai kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Salah satu faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya motivasi adalah pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang kondusif, sarana, dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif. Kenyataannya konsep motivasi sangatlah sederhana. Konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh mana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi, apa yang harus dilakukan untuk memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut, bukanlah pekerjaan yang mudah.

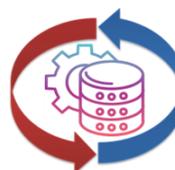


Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Kantor Inspektorat Kota Parepare, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, di antaranya : Adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih menunda-nunda pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi 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.

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.

Pengertian Motivasi menurut : Jones dan Gareth (2013:14) bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Sedangkan menurut Kartono (2011:71) Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Pendapat lain dikemukakan oleh Terry (2012 : 74) bahwa, "Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2012:200). Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan Siagian (2014:7). memberikan pengertian motivasi sebagai "Keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan". Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul



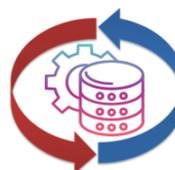
pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri. Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Malayu, yaitu "motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya". (Hasibuan, 2012:184).

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur (Moenir, 2013:130). Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (*reward* di sini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu unsur tidak ada, maka tidak akan timbul suatu kegiatan. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar adalah merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir, 2013:136).

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada di luar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya tujuan atau *reward* yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yang bersifat fisik dan non-fisik. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka motivasi kerja dalam diri seseorang akan meningkat. Sedangkan perbedaan antara motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dengan motivasi yang ada di luar dirinya adalah adanya perasaan puas yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Budaya Organisasi : Budaya terkenal sebagai konsep yang sulit untuk dirumuskan. Krober & Kluckhohn dalam Nicholson (2012:49) mengidentifikasi 164 definisi yang berbeda mengenai budaya. Sedang Hofstede (2011:324) mendefinisikan budaya sebagai "Pemrograman Mental Kolektif" orang- orang dalam suatu lingkungan

William M. Mercer (dalam Desseler 2012:421) merumuskan budaya organisasi sebagai : Suatu ekspresi kombinasi pengaruh dari keyakinan dasar organisasi, nilai-nilai harapan dan pola tindakan tertentu. Menurut Goldstein (2012) budaya organisasi adalah totalitas pola perilaku dan karakteristik pola pikir dari pegawai suatu organisasi, keyakinan, pelayanan, perilaku, dan tindakan dari pegawai.



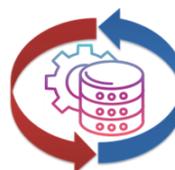
Menurut Egan (2012), perilaku kepemimpinan termasuk dalam budaya organisasi, salah satu elemen budaya organisasi adalah kinerja pegawai yang menonjol dianggap penting dalam organisasi tersebut Simmons (2011: 37). Untuk menjelaskan suatu mekanisme yang mengintegrasikan individu dalam suatu organisasi, Ouchi dan Price dalam Nimran (2012 : 79) menggunakan istilah filsafat organisasi yang sama dengan budaya organisasi. Griffin & Ebert dalam Nimran (2012:81) menyebutkan budaya organisasi sebagai pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma- norma bersama yang menjadi ciri organisasi.

Dari semua definisi di atas, satu yang dikenal secara umum dapat ditetapkan bahwa budaya berkaitan dengan makna bersama, nilai, sikap, dan keyakinan. (Nicholson 2012). Dapat dikatakan bahwa jantung suatu organisasi adalah sikap, keyakinan, kebiasaan, dan harapan dari seluruh individu anggota organisasi mulai dari pucuk pimpinan sampai ke *front lines*, sehingga tidak ada aktivitas yang dapat melepaskan diri dari budaya (Hofstede 2011)

Bila kita mengatakan bahwa suatu kelompok, organisasi atau negara mempunyai karakteristik budaya tertentu, bukan berarti bahwa semua orang dari kelompok, organisasi atau negara tersebut mempunyai budaya yang seragam. Orang dalam suatu budaya tidak semuanya mempunyai susunan yang identik mengenai artifak, norma, nilai, dan asumsi. Menurut Trompenarars (2013), dalam setiap budaya ada satu sisi yang menyebar. Penyebaran ini mempunyai pola di sekitar suatu rata-rata, sehingga variasi di sekitar norma tampak sebagai suatu distribusi normal.

Lingkungan kerja identik dengan suasana yang meliputi atau melingkupi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Faktor utama yang berperan dalam lingkungan kerja adalah suasana dan fasilitas pendukung dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Suasana organisasi sangat mendukung kinerja dari seorang pegawai. Pengertian suasana organisasi disini adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja didalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk memengaruhi motivasi serta perilaku mereka (Wilson, 2013).

Juliati (2013:96) menggambarkan lingkungan kerja yang ideal dari suatu organisasi sumberdaya manusia yaitu menjelaskan bahwa lingkungan kerja harus memenuhi tiga syarat, yaitu : (1) memenuhi syarat kondisi fisik, (2) memenuhi syarat suasana kerja yang menyenangkan dan (3) terciptanya keharmonisan kerja. Gambaran mengenai kondisi fisik yang ideal adalah mempunyai gedung yang permanen, terdapat ruang kerja dengan perlengkapannya (meja, kursi dan peralatan kantor lainnya, seperti telepon, faks, AC dan



toilet) dengan desain ruang kerja yang tenang, rapi, bersih, tidak terdapat suara yang bising dan jauh dari lalu lalang orang yang lewat. Sedangkan gambaran keharmonisan kerja yang tercipta adalah terjadinya kerjasama yang baik, komunikasi yang efektif dan adanya rasa saling membantu dalam melakukan suatu aktivitas kerja diantara sesama pekerja, sehingga nampak pekerjaan tersebut harmonis dan tidak terdapat adanya konflik-konflik horizontal diantara pegawai.

Sumantri (2011:264) memberikan defenisi lingkungan kerja adalah faktor ekstrinsik yang berpengaruh terhadap peningkatan aktivitas kerja. Unsur-unsur yang termasuk dalam lingkungan kerja sebagai faktor ekstrinsik adalah kondisi fisik, suasana kerja dan keharmonisan kerja antar pegawai.

Pengertian lingkungan kerja di atas adalah kondisi fisik dari aktivitas kerja seperti bangunan dan berbagai peralatan kerja. Dan suasana kerja yaitu terciptanya suasana yang sejuk, bersih, nyaman, rapi dan indah. Sedangkan keharmonisan kerja yaitu terciptanya kerjasama antar pegawai yang harmonis, saling tolong menolong dalam kebaikan, terciptanya rasa persaudaraan diantara para pekerja.

Kinerja pegawai (*job performance*) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja merupakan tindakan – tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam Susiati, 2012).

Dharma (2013, dalam Susiati 2012) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan Stoner (2011 : 73) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Selanjutnya menurut Mitchel dan Larson (2013, dalam Susiati 2012), bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Dengan demikian, kinerja terdapat dua dimensi baik atau buruk, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik. Jika sebaliknya berarti kinerja buruk.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2014 : 45) bahwa ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang sering

menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak. Berbagai hal mempengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Inspektorat Kota Parepare. Waktu penelitian selama 3 bulan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Parepare berjumlah 52 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 52 orang pegawai. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji t (Pengujian secara parsial) dan Uji F (Pengujian secara simultan).

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

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 yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1: Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.057	6.399		3.012	.000
Motivasi Kerja (X ₁)	.170	.477	.160	2.412	.000
Budaya Organisasi (X ₂)	.346	.410	.249	2.105	.000
Lingkungan Kerja (X ₃)	.707	.349	.668	3.303	.000

a. Dependent Variable; Y (Kinerja)
 Sumber: Data Diolah 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Parepare dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,060$.
- Variabel Budaya Organisasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,060$.
- Variabel Lingkungan Kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,060$.

2. 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 Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Parepare. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2 : Hasil uji F

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	273.494	3	68.373	11.345	0,000 ^a
Residual	150.673	48	6.027		
Total	424.167	41			

a. Predictor: Constant, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Motivasi Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Parepare. Pengaruh ini dapat dilihat signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 11,34$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. 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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.057	6.399		3.012	.000
Motivasi Kerja (X_1)	.170	.477	.160	2.412	.000
Budaya Organisasi (X_2)	.346	.410	.249	2.105	.000
Lingkungan Kerja (X_3)	.707	.349	.668	3.303	.000

a. Dependent Variable; Y (Kinerja)

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Parepare adalah variabel Lingkungan Kerja (X_3) dengan nilai 0,707.

1. Hasil uji determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square).

Tabel 4 : Hasil uji determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.8038	0.645	0.588	2.45498

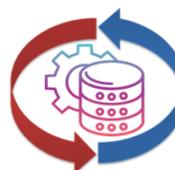
Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Motivasi kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Parepare sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Motivasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,170 sehingga apabila skor Motivasi Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Parepare besar 0,170 poin dengan asumsi variabel lain konstan.



Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,060$ yang berarti variabel Motivasi Kerja signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Parepare.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Budaya Organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,346 sehingga apabila skor Budaya Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Parepare sebesar 0,346 poin dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,060$ yang berarti variabel Budaya organisasi (X_2) signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Parepare.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,707 sehingga apabila skor budaya organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Parepare sebesar 0,707 poin dengan asumsi variabel lain konstan.

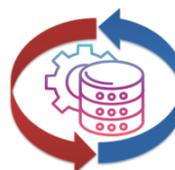
Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,060$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X_3) signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Parepare.

4. Pengaruh Motivasi kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas yaitu Motivasi kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Inspektorat Kota Parepare. Hal ini ditunjukkan dari hasil dari Uji F dengan nilai $F_{hitung} = 11,34$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$.

5. Variabel dominan yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini dibuktikan nilai koefisien beta standardized paling besar diantara ketiga variabel lainnya yang diuji melalui Uji T, dengan pimpinan pada Kantor Inspektorat Kota Parepare harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang mana dalam hal ini terdiri atas lingkungan kerja



terdekat (rekan sejawat dan pimpinan) serta tindakan organisasi (sistem imbalan dan kultur organisasi). Oleh karena itu hendaknya semua pihak harus menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik lagi sesuai dari hasil penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka ditarik kesimpulan bahwa Motivasi kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) juga berpengaruh secara bersama-sama (simultan). Variabel Lingkungan Kerja (X_3) yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Parepare, berdasarkan hasil nilai *beta standardized* yang paling besar dari hasil uji T.

Saran

Pimpinan dalam organisasi tersebut hendaknya memberi perhatian yang lebih terhadap motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan kelancaran operasional tetap terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Egan, John. 2012. *Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing*. Prentice Hall: Singapore.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hofstede G, 2011. *The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories*. Jurnal International Business Studies Fall.
- Jones, George, Jennifer M., dan Gareth R. 2013. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Third Edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Gunung Agung, Jakarta.
- Moenir, H.A.S. 2013. *Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Nicholson, W. 2012. *Teori Ekonomi Mikro I*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nimran, Umar, 2012. *Perilaku Organisasi*, Citra Media. Surabaya.
- Siagian, Sondang P., 2014. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, CV Haji Masagung. Jakarta.
- Simmons, R. 2011. *Performance Measurement of Control Systems for Implementing Strategy*. Prentice Hall. Singapore.
- Stoner, J.A.F. 2011. *Management*. Prentice-Hall International. London.
- Susiati., 2012. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja. *Tesis Universitas Brawijaya Malang*.
- Terry, George R. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.