
PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG

WARDIAH¹, MUHAMMAD IDRIS², MARYADI³

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Email : wardiah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini 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 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang,. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Pinrang. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam peneletian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik sampling jenuh (sensus), Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (multiple Regression Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, Budaya Organisasi da Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan serta lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhdap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang,

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

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the simultaneous influence of work motivation, organizational culture and work environment on employee performance at the investment agency and one stop integrated of Pinrang Regency. This research approach uses survey research that takes a sample from one population and uses a questionnaire as a primary data collection tool. The research was carried out at the investment agency and one stop integrated of Pinrang Regency. The time of the study was conducted from October to November 2019. The population used in this study were all employees of the, investment agency and one stop integrated of Pinrang Regency amounting to 52 people (December 2018 data) . Samples were part of the number and characteristics possessed by the population. The results showed that work motivation, organizational culture and work environment partially had a positive and significant effect on the performance of the employees of the investment agency and one stop integrated of Pinrang Regency

Keywords : work motivation, organizational culture and work environment

PENDAHULUAN

Bersamaan dengana reformasi dan sistem politik ke arah yang lebih demokratis, berkembang pola fikir tentang Good Governance (Pemerintahan 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 pemerintaha yang baik dan bersih adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh globalisasi.

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 atau 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.

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.

Menurut Kartono (2011:71) motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktifitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktifitas kerja secara optimal. Motivasi yang berasal dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur. Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan, reward disini dapat diartikan juga sebagai motivator yang akan diarahkan oleh perbuatan. 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).

Istilah *motif* atau dalam bahasa Inggrisnya *motive* berasal dari perkataan *motion* yang bersumber pada perkataan bahasa Latin *movere* yang berarti bergerak. Jadi motif adalah daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang

yang menyebabkan ia berbuat sesuatu (Efendy dan Singarimbun, 2014:105). Dari hal tersebut diatas dapat dilihat bahwa setiap orang mempunyai keinginan (want) dan kebutuhan (needs) tertentu serta mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya. Kebutuhan – kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja (Hasibuan, 2012: 157).

- a. Kebutuhan fisik dan keamanan
- b. Kebutuhan Sosial
- c. Kebutuhan Egoistik

William M (dalam Dessler 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 pada perilaku dan karakteristik pola pikir dari pegawai suatu organisasi, keyakinan, pelayanan, perilaku dan tindakan dari pegawai.

Dalam mempelajari budaya organisasi dapat dikelompokkan dalam empat pendekatan Robert & Hunt (2012:439) yaitu beberapa sarjana memandangnya sebagai asumsi bersama, keyakinan dan nilai-nilai dalam organisasi dan kelompok kerja, kelompok kedua tertarik mengenai mitos, cerita dan bahasa sebagai manifestasi budaya. Perspektif ketiga memandang tatacara dan seremonial sebagai manifestasi budaya dan kelompok keempat mempelajari interaksi antara anggota dan simbol-simbol, sedangkan Schein dalam Hatch (2012:211) menyatakan bahwa budaya organisasi ditemukan dalam tiga tingkatan, yaitu :

1. Artifak, karena budaya bersifat kasat mata, tetapi seringkali tidak dapat diartikan, misalnya lingkungan fisik organisasi, teknologi, cara berpakaian dll. Analisis pada tingkat ini cukup rumit karena mudah diperoleh tetapi sulit ditafsirkan.
2. Nilai, yang memiliki tingkat kesadaran yang lebih tinggi daripada artifak. Nilai ini sulit diamati secara langsung oleh karena itu seringkali perlu untuk menyimpulkan melalui wawancara dengan anggota kunci organisasi atau menganalisa kandungan artifak seperti dokumen.
3. Asumsi dasar, merupakan bagian penting dari budaya organisasi. Asumsi ini merupakan reaksi yang dipelajari yang bermula sebagai nilai-nilai yang didukung. Bila asumsi dengan nilai ini terletak pada apakah nilai-nilai tersebut masih diperdebatkan dan diterima apa adanya atau tidak.

Budaya organisasi tidak begitu saja, tetapi harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat, bahkan diubah sesuai dengan tuntutan internal maupun eksternal organisasi.

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 adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja di dalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka (Wilson, 2013). Sedangkan menurut Simamora (2012:45) sarana pendukung untuk peningkatan produktifitas kerja pegawai organisasi harus dapat dikelompokkan pada dua golongan yaitu :

- a). Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan metode kerja, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja sendiri, dan
- b). Menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

Faktor lingkungan kerja

Menurut Harold E. Burt yang dikutip oleh As'ad (2010) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan lingkungan kerja yaitu:

- a. Faktor hubungan antar pegawai, antara lain:
 - Hubungan antara manajer dengan pegawai
 - Faktor fisik dan kondisi kerja
 - Hubungan sosial di antara pegawai
 - Sugesti dari teman kerja
 - Emosi dan situasi kerja
- b. Faktor individu, yaitu:
 - Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - Umur orang sewaktu bekerja
 - Jenis kelamin
- c. Faktor-faktor luar (eksternal), yaitu:
 - Keadaan keluarga pegawai
 - Kebutuhan rekreasi
 - Pendidikan

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, 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. Dharma (2013, dalam Susianti 2012), mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang.

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 dan 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 baik, jika sebaliknya berarti kinerja buruk.

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruangan yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan pegawai dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung karena terdapat pemimpin kerja yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan tentu akan menimbulkan kinerja pegawai yang rendah.

Menurut Dharma (2011, dalam Susianti 2012) cara pengukuran kinerja pegawai didasarkan pada beberapa kriteria, yaitu:

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidak)
3. Ketepatan atau kesesuaian waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas.

Tempat dan waktu penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober sampai November 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang yang berjumlah 52 orang (Data Desember 2018) meliputi ASN sebanyak 35 orang dan Tenaga Honorer sebanyak 17 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. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

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

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 15., 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 SPSS ver. 15 yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel .1. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.057	6.399		3.012	.001		
	x1	.170	.477	.160	2.412	.000	.231	4.334
	x2	.346	.410	.249	2.105	.000	.300	3.336
	x3	.707	.349	.668	3.303	.000	.360	2.774

a. Dependent Variable: y

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 Dinas Penanaman Modan dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel motivasi kerja(X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,010$
- Variabel budaya organisasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,010$
- Variabel lingkungan kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,010$

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 Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 15 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.494	3	68.373	11.345	.000 ^a
	Residual	150.673	48	6.027		
	Total	424.167	51			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

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, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 11,34$ lebih besar dari $F_{tabel} = 1,67$ 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 ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.057	6.399		3.012	.001		
	x1	.170	.477	.160	2.412	.000	.231	4.334
	x2	.346	.410	.249	2.105	.000	.300	3.336
	x3	.707	.349	.668	3.303	.000	.360	2.774

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

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 Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang adalah variabel Lingkungan kerja (X_3).

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 ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.645	.588	2.45498	1.712

a. Predictors: (Constant), x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

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 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, dimana variabel motivasi kerja (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,010$

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,170 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang sebesar 0,170 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang sebesar 0,170 poin.

Status pegawai yang sebagian besar adalah pegawai tetap dan memiliki pangkat/golongan yang tinggi tetapi tidak mendapatkan kepercayaan memegang suatu jabatan karir sehingga motivasi kerja yang diharapkan tidak tercapai dengan baik. Padahal seorang pegawai yang memiliki pangkat/golongan yang tinggi dan cukup senior biasanya memiliki kinerja dan pengalaman kerja yang baik. Dalam hal ini, pegawai biasanya tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi karena dasar kedekatan dengan pimpinan dan memiliki hubungan emosional yang tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

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 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, dimana variabel budaya organisasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,010$.

Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,346 berarti ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang sebesar 0,346 sehingga apabila skor budaya organisasi

naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang sebesar 0,346 poin.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Maka untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, seharusnya pelaksanaan budaya organisasi dijalankan secara seimbang satu sama lain dan sebagai satu kesatuan agar sumber daya manusia yang bersangkutan yaitu pegawai yang menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

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 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Pinrang, dimana variabel kompensasi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,010$

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,707 berarti ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang sebesar 0,707 sehingga apabila skor lingkungan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang sebesar 0,707 poin.

Tidak dapat dipungkiri banyak pegawai yang tidak betah bekerja dengan kondisi ruangan yang sempit, tidak tersedia alat dan perlengkapan kantor yang memadai, ditunjang dengan dekorasi ruangan yang membosankan. Disamping itu, suasana ruangan yang panas, semraut, kotor dan tidak teratur yang mengurangi gairah untuk bekerja serta rekan kerja tidak memberikan adanya keakraban, bersifat individualisme dan acuh tak acuh dalam melaksanakan aktivitas kerja dalam suatu lingkungan organisasi.

Pengaruh Motivasi kerja, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Dari uraian uji F, oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 11,34$ lebih besar dari $F_{tabel} = 1,67$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi kerja, budaya organisasi dan

lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kinerja yang berbeda antara pegawai satu dengan pegawai yang lain secara garis besar menurut Marat (dalam Susianti 2012) dipengaruhi oleh dua hal yaitu: faktor individu dan faktor situasi. Dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tersebut berbeda karena adanya faktor-faktor individu yang berbeda seperti adanya perbedaan kemampuan fisik, motivasi dan faktor individual lainnya.

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara variabel dependen dan independen diketahui bahwa, ada pengaruh yang kuat lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, dengan kata lain lingkungan kerja menjadi faktor yang determinan untuk menentukan tingkat pencapaian kinerja pegawai meskipun terdapat sejumlah variabel yang diduga ikut memengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Variabel lain yang ikut memengaruhi dan diperlukan penelitian lanjutan adalah antara lain apresiasi, pengembangan sumber daya manusia, produk-produk kebijakan yang berpihak pada kepentingan profesionalisme pegawai, sistem manajemen yang digunakan, tata hubungan yang dikembangkan, dukungan lingkungan eksternal terhadap jabatan fungsional pegawai dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka ditarik beberapa kesimpulan yaitu: pengujian secara parsial atau sendiri-sendiri menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh F hitung lebih besar dari pada F tabel dengan probabilitas lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.

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 dan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, 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.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2010. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Indonesia. PT Prenhalindo, Jakarta.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2014, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta.
- Goldtein, Arnold. 2012. *Starting on a Shoestring : Building a Business wthhout of Bankroll*, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Hatch, M. J, 2012. *Organizational Theory: Modem Symbolic and Postmodern Perspectif*, Oxford University Press. New York.
- Kartono, Kartini, 2011. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Gunung Agung Jakarta.
- Moenir, H.A.S. 2013. *Manajemen Pelayanan Umum*. Bumi Aksara Jakarta.
- Robert and Hunt, 2012, *Managing Organization Behaviour*. John Willy & Sons,. New York.
- Schein, E.H. 2012 *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. Jossey Bass Publisher, San Fransisco.
- Simamora, 2012. *Akuntansi Manajemen*. Star Gate Publisher. Jakarta
- Simmons, R. 2011. *Performance measurement of Control Systems for Implementing Strategy*. Prentice Hall. Singapore.
- Sumantri, 2011. *Metode Penelitian Kesehatan*, Edisi Pertama, Kencana 2011. Jakarta.
- Susiati, 2012. Pengaruh Budaya perusahaan Terhadap Kinerja. Tesis Universitas Brawijaya Malang.
- Wilson, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.