

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN ALIAN

**Oleh: Solekhuudin , Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie)
Putra Bangsa Kebumen, Indonesia
solekhuudin081285@gmail.com**

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Alian dengan jumlah 35 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuisisioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja berpengaruh terhadap pegawai Kantor Kecamatan Alian secara sendiri-sendiri (parsial), sedangkan variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alian. Variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alian. Dalam penelitian ini diketahui bahwa Budaya Organisasi merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap Kinerja karyawan dibandingkan variabel-variabel independen yang lain.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Dalam era reformasi saat ini, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan pelayanan publik adalah sesuatu yang cukup beralasan dan tidak berlebihan, mengingat sampai sejauh ini masyarakat masih menilai bahwa kualitas pelayanan publik masih rendah serta kinerja pelayanan publik khususnya oleh pemerintah daerah masih sangat jauh dari yang diharapkan (Dwiyanto, 2002).

Pemerintah menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja, dalam usaha meningkatkan kinerja aparatur. Salah satu peraturan yang dikeluarkan pemerintah untuk tujuan tersebut adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Yang dimaksud dengan kinerja pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Pelayanan administrasi di Indonesia masih menjadi persoalan yang perlu memperoleh perhatian dan penyelesaian yang komprehensif. Secara kualitatif hal tersebut dapat dengan mudah dibuktikan di mana-mana berbagai tuntutan pelayanan publik sebagai tanda ketidakpuasan mereka sehari-hari banyak dilihat. Harus diakui bahwa pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada rakyat terus mengalami pembaruan, baik dari sisi paradigma maupun format pelayanan seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat dan perubahan didalam pemerintah itu sendiri.

Fenomena yang mengindikasikan banyaknya pengaduan atau keluhan dan dari masyarakat ialah banyak pegawai pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja bukan untuk keperluan kantor, tapi hanya untuk keperluan pribadi, selain itu, masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Pegawai yang hadir terkadang tidak tahu apa yang akan dilaksanakan dan memulainya dari mana, bila tidak ada tugas yang diberikan maka mereka hanya duduk-duduk saja sambil membahas isu-isu yang terjadi baik itu lewat media elektronik maupun media cetak bahkan masalah-masalah yang terjadi di sekitar tempat tinggal mereka, terlebih lagi bila tidak ada kerjaan mereka keluar untuk mencari sesuatu yang menjadi kebutuhan keluarga mereka, terkadang juga tidak hadir karena mencari tambahan penghasilan ditempat lain. Kondisi ini memang tidak terjadi bagi semua pegawai, ada yang loyal dan berdedikasi baik yang mau bekerja karena sangat membutuhkan pekerjaan tersebut namun ada juga yang berpikir yang penting tiap bulan menerima gaji, masalah-masalah ini juga terjadi hampir disemua tempat di Indonesia.

Kenyataan yang terjadi, masih ditemukan adanya tradisi dan tata pergaulan yang bersifat paternalisme, misalnya dihadapan pimpinan, seorang aparat bawahan sulit untuk menunjukkan penolakannya atas suatu ide atau gagasan pimpinan. Penolakan atas ide pimpinan secara terbuka dapat berarti membuka konflik antara pimpinan dan bawahannya. Disamping itu, kendala yang dihadapi dalam rangka peningkatan kinerja aparatur adalah inovasi dan kreativitas aparat pemerintah masih relatif rendah. Hal ini dapat ditunjukkan pada kondisi riil yang ada yakni manakala pimpinan melakukan "tugas luar", maka ada anggapan bahwa tugas dan

tanggungjawab yang ada pada bawahan dapat ditunda pelaksanaannya atau dengan kata lain bawahan selalu menunggu pimpinan kembali untuk meminta petunjuk kepada pimpinan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sehingga pelaksanaan tugas bawahan senantiasa harus dalam pengawasan langsung pimpinan.

2. Landasan Teori

2.1. Kinerja

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron seperti dikutip oleh Wibowo (2010) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005).

2.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Dengan demikian dapat dipahami bagaimana budaya mampu memberi suatu identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup organisasi (Chatab, 2007).

Sementara itu, John M. Ivancevich dan Robert Konopaske (2008), memberikan pengertian budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai, dan harapan. Adapun menurut Robert Kreitner dan Anggolo Kinicki (2013), budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi.

2.3. Lingkungan Kerja

Menurut Alex Nitisimito (2006), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Hadari Nawawi (2003) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Anwar P. Mangkunegara, 2005).

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayati, 2009). Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang

terdapat disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara.

Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasana kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja (Ashar S. Munandar, 2008).

2.4. Motivasi Kerja

Wibowo (2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Veithzal Rivai (2011:839), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2006:81), motivasi

merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikandiri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian kritik terhadap sesuatu.
- f. Menurut Anwar (2009:69), teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

3. Metode Penelitian

I Made Wiratha (2006) mengemukakan bahwa obyek penelitian (variable penelitian)

adalah karakteristik tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda untuk unit atau individu yang berbeda atau merupakan konsep yang diberi lebih dari satu nilai. Obyek penelitian adalah variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

Subjek penelitian menurut Arikunto (2007) merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian, subjek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subjek penelitian dapat berupa benda, hal atau orang. Dengan demikian subjek penelitian pada umumnya manusia atau apa saja yang menjadi urusan manusia. Subyek penelitian adalah pegawai Kantor Kecamatan Alian yang berjumlah 35 orang.

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2004). Variabel penelitian digunakan untuk memudahkan suatu penelitian berangkat dan bermuara pada suatu tujuan yang jelas. Perlakuan terhadap variabel penelitian akan bergantung pada model yang dikembangkan untuk memecahkan masalah penelitian yang diajukan (Ferdinand, 2007). Berdasarkan model yang dikembangkan, variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena variabel lain (variabel bebas). Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja.

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau berubahnya suatu variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*. Jawaban setiap *item* instrumen menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain (Sugiyono, 2008):

- a. Sangat setuju diberi skor = 5
- b. Setuju diberi skor = 4
- c. Ragu-ragu diberi skor = 3
- d. Tidak setuju diberi skor = 2
- e. Sangat tidak setuju diberi skor = 1

Untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini, maka jawaban tersebut dimodifikasi sebagai berikut:

- a. Sangat setuju diberi skor = 4
- b. Setuju diberi skor = 3
- c. Tidak setuju diberi skor = 2
- d. Sangat tidak setuju diberi skor = 1

Penggunaan modifikasi *Skala Likert* ini dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat. Menurut Sutrisno Hadi (2004) dikatakan sebagai berikut:

Modifikasi *Skala Likert* meniadakan kategori jawaban yang tengah berdasarkan tiga alasan, yaitu:

1. Kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju, atau bahkan ragu-ragu.
2. Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (*central tendency effect*).
3. Maksud kategorisasi jawaban SS S TS STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan jawaban responden, ke arah setuju atau tidak setuju. Nilai dari setiap jawaban responden merupakan

modifikasi dari *Skala Likert* juga itu bila menjawab, sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan- bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
2. Studi Pustaka, yaitu mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti.
3. Kuisioner, data diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap subyek penelitian melalui pembagian kuisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alian sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuisioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Peneliti merancang dan mengedarkan kuisioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden untuk memberikan tanggapannya terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisioner.

Populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia (Margono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Alian yang berjumlah 35 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan

yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

4. Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan Usia, karakteristik responden berdasarkan usia secara jelas ditunjukkan dalam tabel 4.1 di bawah ini:

Usia		Jumlah	Persentase
20-30	Tahun	5	14%
31-40	Tahun	10	29%
41-50	Tahun	12	34%
51-60	Tahun	8	23%
Jumlah		35	100%

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai usia 20-30 tahun sebanyak 5 orang atau sebanyak 14%, usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang atau sebanyak 29%, usia 41-50 tahun sebanyak 12 orang atau sebanyak 34%, usia 51-60 tahun sebanyak 8 orang atau sebanyak 23%.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja secara jelas ditunjukkan dalam tabel 4.2 di berikut ini:

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
Laki-laki	12	34%
Perempuan	23	66%
Jumlah	35	100%

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang atau sebanyak 34%, perempuan sebanyak 23 orang atau sebanyak 66%.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja secara jelas ditunjukkan dalam tabel 4.3 di berikut ini:

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
SLTA/SMK	18	51%
D3	7	20%
S1	10	29%
Jumlah	35	100%

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir SLTA/SMK sebanyak 18 orang atau sebanyak 51%, D3 sebanyak 7 orang atau sebanyak 20%, S1 sebanyak 10 orang atau sebanyak 29%.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja secara jelas ditunjukkan dalam tabel 4.4 di berikut ini:

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	7	20%
5-10 tahun	18	51%
>10 tahun	10	29%
Jumlah	35	100%

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja 1-5 tahun sebanyak 7 orang atau sebanyak 20%, 5-10 tahun sebanyak 18 orang atau sebanyak 51%, >10 tahun sebanyak 10 orang atau sebanyak 29%.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS *versi 22 for Windows* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,404	0,333	Valid
2	Butir 2	0,753	0,333	Valid
3	Butir 3	0,811	0,333	Valid
4	Butir 4	0,628	0,333	Valid
5	Butir 5	0,634	0,333	Valid
6	Butir 6	0,419	0,333	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga semua item yang dipakai pada Variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid. Berdasarkan hasil analisis uji validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS *versi 22 for windows* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,435	0,333	Valid
2	Butir 2	0,344	0,333	Valid
3	Butir 3	0,838	0,333	Valid
4	Butir 4	0,814	0,333	Valid
5	Butir 5	0,707	0,333	Valid
6	Butir 6	0,403	0,333	Valid

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa jika nilai r hitung > dari nilai r tabel pernyataan valid. Hal ini berarti seluruh pernyataan dalam kuesioner Lingkungan Kerja dinyatakan valid. Berdasarkan hasil analisis uji validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS *versi 22 for windows* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,594	0,333	Valid
2	Butir 2	0,562	0,333	Valid
3	Butir 3	0,671	0,333	Valid
4	Butir 4	0,695	0,333	Valid
5	Butir 5	0,695	0,333	Valid

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa nilai r hitung > dari nilai r tabel. Hal ini berarti seluruh pernyataan dalam kuesioner Motivasi Kerja valid.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS *versi 22 for windows* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Validitas Variabel Kinerja

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,783	0,333	Valid
2	Butir 2	0,846	0,333	Valid
3	Butir 3	0,628	0,333	Valid
4	Butir 4	0,674	0,333	Valid
5	Butir 5	0,498	0,333	Valid

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa nilai r hitung > dari nilai r tabel. Hal ini berarti seluruh pernyataan dalam kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai reliabel (konsisten). Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dimana syarat minimal suatu instrumen dikatakan *reliabel* adalah jika mempunyai nilai $\alpha > 0,6$ sebaliknya jika mempunyai nilai $\alpha < 0,6$ maka

suatu instrumen dikatakan tidak reliabel. (Imam Ghazali, 2008: 333).

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r alpha	Nilai Reliabilitas	Status
1	Budaya Organisasi	0,662	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,629	0,6	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,651	0,6	Reliabel
4	Kinerja	0,720	0,6	Reliabel

Dari semua variabel terlihat mempunyai koefisien alpha lebih dari 0,6 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam kuesioner ini adalah reliabel. Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1).

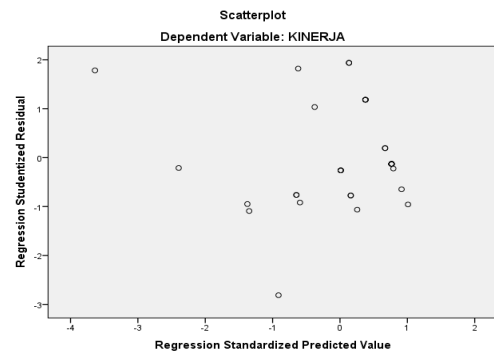
Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Budaya Organisasi	0,143	6,973
2.	Motivasi Kerja	0,141	7,116
3.	Lingkungan Kerja	0,765	1,306

Berdasarkan tabel *coefisient* diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinierity statistics* menunjukan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

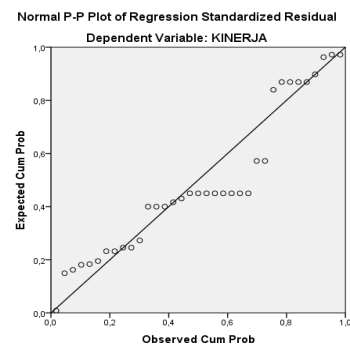
Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas



Dua grafik di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur. (bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat dikumpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas).

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, variabel, dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal adapun hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut :

Gambar 4.2
Uji Normalitas



Berdasarkan uji normalitas gambar di atas titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel

kinerja. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,229	1,391		,045	,119
BUDAYA ORGANISASI	,803	,132	,874	6,092	,000
LINGKUNGAN KERJA	,043	,134	,046	,321	,031
MOTIVASI KERJA	,107	,061	,102	1,774	,086

$$Y_1 = 0,229 + 0,803X_1 + 0,043X_2 + 0,107X_3 + \epsilon_1$$

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,803 menunjukkan bahwa dengan meningkatnya 1 poin variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,803.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,043 menunjukkan bahwa dengan meningkatnya 1 poin variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,043.
- Koefisien regresi X_3 sebesar 0,107 menunjukkan bahwa dengan meningkatnya 1 poin variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,107.

Hasil uji analisis uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Variabel Budaya Organisasi

Dari tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 6,092 > t_{tabel} 1,692, ini berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja sebesar 0,00 < 0,05. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

- Variabel Lingkungan Kerja

Dari tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,321 < t_{tabel} sebesar

1,692. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,031 < 0,05. Artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

- Variabel Motivasi Kerja

Dari tabel di atas 4.12 menunjukkan bahwa karena nilai t_{hitung} sebesar 1,774 > t_{tabel} sebesar 1,692. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,086 > dari 0,05 artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat dari hasil table berikut ini :

Tabel 4.13

**Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53,354	3	17,785	102,318	,000 ^b
Residual	5,388	31	,174		
Total	58,743	34			

- Dependent Variable: KINERJA

- Predictors: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 102,318 dengan tingkat signifikansi 0,008, karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka bisa dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3), berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) secara simultan.

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam

menerapkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya *Adjusted R Square* karena variabel independent lebih dari 1.

Tabel 4.14

**Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 ^a	,908	,899	,41692

- Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA

- Dependent Variable: KINERJA

Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh 0,953 artinya 95,3% Kinerja dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) sedangkan sisanya (100% - 95,3%= 4,7%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada 35 responden maka diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y1).

1. Budaya Organisasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Alian. Budaya organisasi memang sangat berpengaruh, hal ini disebabkan masing masing wilayah mempunyai budaya yang berbeda sehingga menyebabkan pegawai kantor harus bisa menyesuaikan diri terhadap budaya di kantor Kecamatan Alian.
2. Lingkungan Kerja terbukti merupakan variabel yang tidak pengaruh terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Alian. Hal ini disebabkan bahwa lingkungan kerja kantor Kecamatan Alian sudah sesuai dengan standar kantor kerja, mulai dari tata ruang, pencahayaan, kebersihan dan juga keamanan lingkungan kerja. Kebersihan dan juga kenyamanan kantor juga sudah sangat baik dan penataan masing masing bagian sudah sesuai dengan standar SOP yang ditentukan.
3. Motivasi Kerja terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Alian. Motivasi kerja memang sangat perlu ditingkatkan pada

setiap pegawai, karena di kantor Kecamatan Alian memang lebih pada pelayanan terhadap masyarakat dan juga masing-masing pegawai harus lebih maksimal untuk peningkatan pelayanan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor Kecamatan Alian.

4. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh 0,953 artinya 95,3% Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alian dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) sedangkan sisanya (100% - 95,3%= 4,7%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Walaupun Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tetapi secara keseluruhan dari tiga variabel ini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawaidi Kantor Kecamatan Alian.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi dan pengetahuan yang dimiliki, sehingga dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud mengajukan saran yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain

1. Hendaknya Kantor Kecamatan Alian lebih memperhatikan penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungan Kantor Kecamatan Alian. Karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa penerapan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan. Untuk para pegawai kantor Kecamatan Alian sebaiknya melaksanakan dengan sungguh-sungguh keseluruhan program sosialisasi budaya

- organisasi, agar tujuan dari penerapan budaya organisasi dan tujuan Kantor Kecamatan Alian dapat tercapai efektif.
3. Sebaiknya Kantor Kecamatan Alian memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengeluarkan pendapat atau gagasannya masing-masing, terutama berkaitan dengan masalah pekerjaan. Dalam hal ini para pegawai akan merasa dihargai keberadaannya.
 4. Pegawai Kantor Kecamatan Alian perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
 5. Kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan.
 6. Sebaiknya Kantor Kecamatan Alian memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengeluarkan pendapat atau gagasannya masing-masing, terutama berkaitan dengan masalah pekerjaan. Dalam hal ini para pegawai akan merasa dihargai keberadaannya.
 7. Pegawai Kantor Kecamatan Alian perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. 2000. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Ciptasudjana
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2010, Prosedur Penelitian. Jakarta. Rineka Cipta.
- [3] Chatab, Nevizond. 2007. Profil Budaya Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- [4] Cleveland, N. J., Murphy, K. R, and William, R.E. 1989. Multiple uses of performance appraisal: prevalence and correlates. Journal of Applied Psychology.Vol. 74, No.1.
- [5] Dharma, Surya. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- [6] Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Index ; Jakarta
- [7] Dwiyanto, Agus, 2010, Manajemen Pelayanan Publik : Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif. UGM Press, Yogyakarta.
- [8] Ghozali, Imam. 2005, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [9] Ghozali.,Imam. 2009. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- [10] Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [12] Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [13] Hasibuan, M. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [14] Hasibuan SP. Malayu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

- [15] Ivancevich, John M. Dkk. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Erlangga, Jakarta.
- [16] Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill.
- [17] Mahmudi (2010), Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- [18] Mangkunegara, A. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosfakarya, Bandung.
- [19] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2008. Perilaku Dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama
- [20] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- [21] Mangkuprawira, S. 2002. Manajemen Sumber Daya Strategik. Ghalia Indonesia, Bogor.
- [22] Mangkuprawira, S dan Vitalaya, A. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- [23] Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- [24] Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. Human Resource Management, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- [25] Mathis, Robert L and Jackson, John H. (2009). Human Resource Management Jakarta: Salemba Empat.
- [26] Nawawi, Hadari, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- [27] Nichols, J. 194. The “Heart, Head, and Hands” of Transforming Leadership. Leadership and Organization Development Journal, 15 (6): 8-5.
- [28] Nitisemito, Alex. 2006. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [29] Pasolong, Harbani. 2012. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- [30] Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabet
- [31] Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat
- [32] Rivai, Veithzal, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [33] Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- [34] Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- [35] Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- [36] Schein, Edgar H. (2009). The Corporate Culture Survival Guide. Jossey-Bass Publ. San Fransisco.
- [37] Sedarmayanti, 2007, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju

- [38] Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2011. Metodologi Penelitian. Bandung : Mandar Maju
- [39] Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- [40] Tampubolon, Manahan P. 2008. Perilaku Keorganisasian. Bogor: Ghalia Indonesia. Trisnantoro, Lakson.
- [41] Veithzal, Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada; Jakarta
- [42] Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [43] Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.
- [44] Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Kerja Teori dan Aplikasi Penelitian. Jakarta: Salemba Empat