

## Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu

Sulistiyawati Latimbang<sup>1\*</sup>, Sagaf S. Pettalongi<sup>2</sup>, Fatimah Saguni<sup>3</sup> & Hamlan Hamlan<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Datokarama Palu

<sup>2,3,4</sup>Manajemen Pendidikan, Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu

\*Penulis korespondensi: Sulistiyawati Latimbang, E-mail: [sulistiyawatilatimbang@gmail.com](mailto:sulistiyawatilatimbang@gmail.com)

---

### INFORMASI INFORMASI

### ABSTRAK

**Received:** 09 September 2022

**Accepted:** 11 Oktober 2022

**Volume:** 1

**Issue:** 2

**DOI:**

---

### KATAKUNCI

Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Jenis penelitian ini merupakan gabungan antara penelitian deskriptif dan kausal melalui metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh ASN yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu yang berjumlah 74 responden, kemudian sampel tersebut diambil berdasarkan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data dilakukan melalui metode regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 16. Data yang telah memenuhi uji instrumen penelitian dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi. Pengujian hipotesis menggunakan uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang diteliti terbukti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Kemudian melalui uji t dapat diketahui bahwa motivasi, budaya organisasi dan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja. dengan demikian ketiga variabel bebas yang diteliti secara serempak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### 1. Pendahuluan

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh bermacam-macam hal, baik yang timbul dari dalam tenaga kerja itu sendiri (seperti kepuasan kerja, kompensasi, ketrampilan) dan lingkungan kerja secara keseluruhan maupun diluar lingkungan kerja (Hasibuan, 1999).

Gagasan budaya organisasi telah menjadi penting dalam studi tentang perilaku organisasional (Robbin & Judge, 2015). Meskipun ketidaksetujuan diantara beberapa elemen definisi dan pengukuran, para peneliti tampak sepakat bahwa budaya mungkin merupakan faktor penting dalam penentuan bagaimana sebaiknya seseorang individu menyesuaikan dengan konteks organisas (Edgar H. Schein, 2010).

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi (Sukoco, 2006).

Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan satu sama lain dalam hal mendorong dan meningkatkan kinerja baik pada suatu perusahaan maupun Lembaga. Ketiga komponen tersebut tergantung pengaruh pimpinan (Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R., 2022). Untuk itu penelitian ini akan menjawab beberapa masalah yang antara lain apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu?. Kemudian apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu, dan apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu?. Masalah terakhir yang akan dijawab adalah apakah Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu?

## **2. Tinjauan Pustaka**

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (Mendari, 2010).

Di dalam Hierarki kebutuhan Maslow bila individu telah dapat memenuhi kebutuhan pertama, kebutuhan fisiologis, barulah ia dapat menginginkan kebutuhan yang terletak di atasnya, yaitu kebutuhan mendapatkan rasa aman. Setelah kebutuhan mendapatkan rasa aman, maka kebutuhan berafiliasi dan bersosialisasi dengan orang lain sebagai anggota masyarakat yang mendominasi dibandingkan kebutuhan lainnya. Ketika kebutuhan ini terpenuhi maka kebutuhan harga diri mempunyai kekuatan yang dominan di antara kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Pada awalnya, impuls seseorang untuk melaksanakan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk mencukupi kebutuhan. Apabila kebutuhannya sudah terpenuhi, motivasinya dapat menurun. Kemudian berkembang asumsi bahwa impuls juga diperlukan untuk mencapai obyek tertentu. Namun sekiranya obyek sudah tercapai, kebanyakan impuls juga menurun. Oleh karena itu, impuls dapat dikembangkan sekiranya timbul kebutuhan maupun obyek baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan keperluan manusia, maka tujuan dapat jadi keperluan manusia maupun organisasi (Wibowo, 2017).

### **2.1. Motivasi**

Motivasi adalah permintaan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa impuls mesti diinjeksi berasal dari luar, namun saat ini makin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kebolehan yang berbeda. Di pekerjaan seorang pimpinan harus dapat mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya bersama dengan keperluan organisasi (Heller, 1998).

Para ahli yang menganut paham behavior mengatakan bahwa motivasi berawal dari situasi, kondisi dan objek yang menyenangkan. Jika hal ini memberi kepuasan yang berkelanjutan maka akan menimbulkan tingkah laku yang siap untuk melakukan sesuatu (M. Muhammad, 2016).

Motivasi sebagai sistem yang membawa dampak intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan bisnis terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali bisnis dilakukan di dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya perlu dipertimbangkan kualitas bisnis maupun intensitasnya. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang bisa merawat bisnis mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas lumayan lama untuk raih obyek mereka (Robbins, 2003)

Menurut Pinder, motivasi adalah *“A set of energetic forces that originates both within as well as beyond an individual & resquo’s being to initiate work-related behaviour, plus to determine its form, direction. intensity, plus duration”*. Motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri berikut: 1. berasal dari dalam ataupun dari luar individu; 2. mengakibatkan tindakan; 3. pilih bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya tindakan (CC Pinder, 2009).

## 2.2. Budaya Organisasi

Edgar H. Schein: Budaya adalah pola pemikiran dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok sebagai pembelajaran untuk menanggulangi persoalan adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, budaya diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai langkah yang dapat memahami, memikirkan dan merasakan mengenai dengan persoalan berikut (Schein, 1992).”

Organisasi adalah struktur antarhubungan spesial yang berdasar atas dasar wewenang formal dan normalitas di dalam suatu sistem administrasi (Nurdin, Stockdale, & Scheepers, 2010). Organisasi sebagai paduan orang-orang yang bekerja sama di dalam suatu proporsi kerja untuk meraih target bersama. Dalam organisasi terdapat susunan orang yang diberi tugas dan wewenang yang berbeda-beda yang disebut dengan struktur organisasi. Garis hierarkisnya menyatakan jabatan, tugas, dan wewenang masing-masing, tetapi di dalam pelaksanaan program organisasi selalu tersedia jalinan fungsional organik (Nurdin, Stockdale, & Scheepers, 2011; Wahjono, et al., 2020).

Pacanowsky & Trujillo mengadopsi pendekatan simbolik-interpretatif yang dikemukakan oleh Clifford Geertz ke dalam model teori budaya organisasi. Menurut Geertz, manusia adalah hewan yang tergantung pada jaring kepentingan (*people are animals suspended in webs of significance*). Manusia membuat sendiri jaringnya sebagaimana laba-laba yang membangun sendiri sarangnya (Fauzi, 2020).

Budaya organisasi adalah perumpamaan (metaphor) laba-laba yang membuat sarang berupa jaring dengan desain/bentuk yang rumit dan setiap jaring yang dibuat tidak sama satu dengan lainnya. Kebudayaan organisasi adalah proses nilai (apa yang penting) dan kepercayaan (bagaiman hal-hal bekerja) yang dianut bersama dengan yang berinteraksi bersama dengan orang-orang suatu perusahaan, susunan organisasi, dan proses pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku (cara kami mengerjakan hal-hal di sini) (Kast, et al., 1991).

Budaya organisasi merupakan nilai, sikap yang sudah dipercayai pegawai agar sudah menjadi tingkah laku pegawai di dalam keseharian. Sikap dan nilai yang sudah tertanam di dalam organisasi dapat menuntun pegawai berperilaku sesuai bersama dengan sikap dan nilai yang dipercayai (Sedarmayanti, 2019).

## 2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan baik ataupun buruk. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu menentukan dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Nuryasin, 2016).

Dalam organisasi ada lingkungan kerja yang didalamnya ada sejumlah element yang mendukung sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Pakar mengatakan bahwa *“The work environment consists of a social sistem where people and organizations elements interact to perform organization tasks to achieve a goal (Nurdin, Scheepers, & Stockdale, 2022)”*. Lingkungan kerja terdiri dari proses kerja, desain pekerjaan, suasana kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di area

kerja dengan manajer mereka dan teman kerja. “Lingkungan kerja adalah segala suatu hal yang tersedia disekitar karyawan dan yang bisa pengaruhi dirinya dalam menggerakkan tugas-tugasnya (Hartanto, 2011)”

### 2.3.1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif, pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidaktersedianya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kinerja pegawai (Fitriani, et al., 2018).

Nitisemito beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain; “(1).Pewarnaan, (2) Kebersihan, (3) Pertukaran Udara, (4) Penerangan, (5) Musik, (6) Keamanan, dan (7) Kebisingan” (Nitisemito, 1996).Selain itu pendapat laun mengatakan “terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu: (1) Cahaya; (2) Warna; (3) Udara; (4) Suara” (Gie, 2000). Sedangkan Badri “terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu: (1) Sistem pencahayaan; (2) Warna; (3) Kontrol Suara; (4) Udara; (5) Musik; (6) Konservasi Energi; (7) Keamanan Kantor (Sukoco, 2006).”

### 2.3.2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang berlangsung yang mengenai dengan interaksi kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama partner kerja, ataupun dengan bawahan.Lingkungan kondusif dapat tercipta terkecuali adanya komunikasi yang baik di dalam lingkungan perusahaan, hubungan antar karyawan, stimulan kerja tinggi, tidak tersedia saling curiga, dan menambahkan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan (Kisworo, 2012).

Pegawai sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam lingkungan tempat ia bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Pimpinan harus dapat menerka bagaimana cara agar pegawai merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan. Bila gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja pegawai, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja pegawai itu sendiri (Kusumastuti, et al., 2019).

## 2.4. Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis, 2009).

Suatu perihal yang sangat penting dalam menggapai obyek perusahaan adalah kinerja pegawai.Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara mutu dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai didalam melakukan tugasnya sesuai bersama tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Sedangkan Wibowo “kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”. Achmad S. Ruky “kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil atau luaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi (Ruky, 2001)”. Syafaruddin Alwi mengemukakan “kinerja adalah proses melalui kegiatan-kegiatan karyawan dan hasil yang diperolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi (Alwi, 2001)”.

Kinerja merupakan rangkaian yang kritis pada langkah dan hasil organisasi, banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu karyawan yakni kekuatan mereka, motivasi, pertolongan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka jalankan dan jalinan mereka bersama dengan organisasi (Mathis, 2006).

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi berasal dari sejumlah faktor. Faktor-faktor berikut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai tiap-tiap faktor berikut dijelaskan sebagai berikut:

- a) Faktor Internal Pegawai. Faktor-faktor berasal dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan berasal dari lahir dan faktor yang diperoleh saat ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, bila bakat, pembawaan pribadi, dan juga suasana fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, bila kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
- b) Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi. Dalam melakukan tugasnya, pegawai butuh perlindungan organisasi daerah ia bekerja. Dukungan selanjutnya benar-benar pengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan dapat menurun. Faktor internal organisasi lainnya seumpama langkah organisasi, perlindungan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh dikarenakan itu, manajemen organisasi wajib menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif agar dapat menopang dan menaikkan produktivitas karyawan.
- c) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau suasana yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan (Wirawan, 2009).

### 3. Methodologi

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mengkombinasi antara deskriptif dan kausal. Menurut Gay dalam Umar penelitian deskriptif bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada waktu sedang berlangsungnya proses riset. Tipe penelitian deskriptif dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif. Desain penelitian ini digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Penelitian deskriptif juga berarti penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena atau karakteristik individual, situasi atau kelompok tertentu secara akurat. Dengan kata lain, penelitian deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan seperangkat peristiwa atau kondisi populasi saat ini (Umar, 2009).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palu. Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode Angket atau kuesioner yang merupakan suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Dalam hal ini penulis membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian dijawab oleh responden/sampling. Dan bentuk angketnya adalah angket tertutup, yaitu angket yang soal-soalnya menggunakan teknik pilihan ganda atau sudah ada pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki. Teknik angket digunakan untuk mengetahui Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palu.

Untuk menjawab permasalahan dan menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis kualitatif dengan memaparkan hasil-hasil penelitian di lapangan secara deskriptif dan analisis kuantitatif dengan menggunakan angka-angka statistik melalui penggunaan alat analisis statistik Regresi Linear Berganda (*Multiple Linear Regression*), dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 16.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini berjumlah 74 kuesioner dengan subjek penelitiannya adalah responden PNS di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Karena kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden tanpa ada rentang waktu yang lama antara pengisian dan pengembalian kuesioner sehingga resiko tidak di kembalikannya kuesioner tidak ada. Dari 74 kuesioner yang dibagikan semua jawabannya lengkap dan layak digunakan untuk dianalisis. Dibawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja melalui bantuan *software* SPSS versi 16.

4.1.1. Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Valid Percent
Valid	Laki-laki	37	50.0
	Perempuan	37	50.0
	Total	74	100.0

Berdasarkan tabel di atas dari 74 orang responden, terdapat 37 atau 50% responden Laki-laki dan 37 atau 50% responden Perempuan. Dengan demikian dalam penelitian ini informasi diperoleh dari laki-laki dan perempuan sama atau seimbang.

4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil tanggapan 74 orang responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa segi umur, responden PNS yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Valid Percent
Valid	20-30 Tahun	1	1.4
	31-40 Tahun	21	28.4
	41-50 Tahun	30	40.5
	51-60 Tahun	22	29.7
	Total	74	100.0

4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari segi Pendidikan terakhir responden yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Valid Percent
Valid	SD-SMA Sederajat	19	25.7
	Diploma	5	6.8
	Sarjana (S1)	34	45.9
	Magister(S2)	14	18,9
	Doktoral (S3)	2	2,7
	Total	74	100.0

#### 4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dari segi Lama bekerja responden yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Valid Percent
Valid	<1 Tahun	14	18.9
	1-5 Tahun	17	23.0
	6-10 Tahun	17	23.0
	11-15 Tahun	20	27.0
	>15 Tahun	6	8.1
	Total	74	100.0

#### 4.2 .Hasil Uji Instrumen Penelitian

##### 4.2.1. Uji Validitas

Indikator pengukuran yang tertuang dalam bentuk kuesioner harus mempunyai kemampuan untuk mengukur variabelnya. Kemampuan indikator mengukur variabelnya dianalisis dengan menggunakan uji validitas, untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid, maka digunakan uji validitas dengan menggunakan analisis kesahiban butir, dengan teknik *product moment correlation*.

Menurut Maholtra dalam bila koefisien korelasi antar skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator adalah positif dan lebih besar 0,3 ( $r \geq 0,3$ ) maka instrumen tersebut dianggap valid dan jika indikator dengan skor total seluruh indikator adalah positif dan lebih kecil 0,3 ( $r \leq 0,3$ ) maka instrumen tersebut dianggap tidak valid (Solimun, 2002). Hasil penelitian untuk uji validitas pada penelitian ini menggunakan 20 sampel dengan bantuan *software* SPSS versi 16 dan dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Corrected Item-Total Correlation	r-kritis	Status Item
1.	Motivasi ( $X_1$ )	X1.1	0,803	$\geq 0,3$	Valid
		X1.2	0,746	$\geq 0,3$	Valid
		X1.3	0,746	$\geq 0,3$	Valid
		X1.4	0,618	$\geq 0,3$	Valid
		X1.5	0,640	$\geq 0,3$	Valid
		X1.6	0,422	$\geq 0,3$	Valid
		X1.7	0,329	$\geq 0,3$	Valid
		X1.8	0,358	$\geq 0,3$	Valid
2.	Budaya Organisasi ( $X_2$ )	X2.1	0,581	$\geq 0,3$	Valid
		X2.2	0,456	$\geq 0,3$	Valid

		X2.3	0,694	$\geq 0,3$	Valid
		X2.4	0,547	$\geq 0,3$	Valid
		X2.5	0,455	$\geq 0,3$	Valid
		X2.6	0,605	$\geq 0,3$	Valid
		X2.7	0,682	$\geq 0,3$	Valid
3.	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,559	$\geq 0,3$	Valid
		X3.2	0,642	$\geq 0,3$	Valid
		X3.3	0,477	$\geq 0,3$	Valid
		X3.4	0,493	$\geq 0,3$	Valid
		X3.5	0,622	$\geq 0,3$	Valid
		X3.6	0,461	$\geq 0,3$	Valid
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,343	$\geq 0,3$	Valid
		Y2	0,340	$\geq 0,3$	Valid
		Y3	0,686	$\geq 0,3$	Valid
		Y4	0,740	$\geq 0,3$	Valid
		Y5	0,633	$\geq 0,3$	Valid
		Y6	0,529	$\geq 0,3$	Valid
		Y7	0,460	$\geq 0,3$	Valid
		Y8	0,499	$\geq 0,3$	Valid
		Y9	0,686	$\geq 0,3$	Valid
		Y10	0,740	$\geq 0,3$	Valid

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Alpha Cronbach's	Alpha Toleransi	Status Item
1.	Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,841	0,6	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,822	0,6	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,787	0,6	Reliabel
9.	Kinerja Pegawai (Y)	0,859	0,6	Reliabel

#### 4.2.3 Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

Indikator	Jawaban Responden										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	
X1.1	20	27	37	50	16	21,6	1	1,4	0	0	4,0270
X1.2	5	6,8	44	59,5	24	32,4	1	1,4	0	0	3,7162
X1.3	11	14,9	41	55,4	19	25,7	3	4,1	0	0	3,8108
X1.4	19	25,7	38	51,4	16	21,6	1	1,4	0	0	4,0135
X1.5	19	25,7	37	50	17	23	1	1,4	0	0	4,0000
X1.6	29	39,2	38	51,4	6	8,1	1	1,4	0	0	4,2838
X1.7	25	33,8	37	50	10	13,5	1	1,4	1	1,4	4,1351
X1.8	20	27	39	52,7	13	17,6	2	2,7	0	0	4,0405



4.2.4. Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Indikator	JawabanResponden										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	
X2.1	9	12,2	51	68,9	9	12,2	3	4,1	2	2,7	3,8378
X2.2	15	20,3	43	58,1	14	18,9	14	18,9	2	2,7	3,9595
X2.3	9	12,2	40	54,1	22	29,7	2	2,7	1	1,4	3,7297
X2.4	11	14,9	46	62,2	14	18,9	3	4,1	0	0	3,8784
X2.5	32	43,2	24	32,4	15	20,3	1	1,4	2	2,7	4,1216
X2.6	27	36,5	26	35,1	11	14,9	7	9,5	3	4,1	3,9054
X2.7	23	31,1	14	18,9	19	25,7	14	18,9	4	5,4	3,5135

4.2.5. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Indikator	JawabanResponden										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	
X3.1	29	39,2	17	23	13	17,6	11	14,9	4	5,4	3,7568
X3.2	29	39,2	28	37,8	6	8,1	11	14,9	0	0	4,0135
X3.3	21	28,4	38	51,4	6	8,1	7	9,5	2	2,7	3,9324
X3.4	34	45,9	35	47,3	0	0	4	5,4	1	1,4	4,3108
X3.5	17	23	38	51,4	5	6,8	14	18,9	0	0	3,7838
X3.6	22	29,7	23	31,1	5	6,8	21	28,4	3	4,1	3,5405

## 4.2.6 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	JawabanResponden										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	
Y1	34	45,9	34	45,9	1	1,4	5	6,8	0	0	4,3108
Y2	26	35,1	32	43,2	6	8,1	10	13,5	0	0	4,0000
Y3	18	24,3	35	47,3	6	8,1	15	20,3	0	0	3,7568
Y4	32	43,2	25	33,8	7	9,5	9	12,2	1	1,4	4,0541
Y5	29	39,2	33	44,6	5	6,8	7	9,5	0	0	4,1351
Y6	43	58,1	21	28,4	1	1,4	9	12,2	0	0	4,3243
Y7	23	31,1	30	40,5	15	20,3	5	6,8	1	1,4	3,9324
Y8	21	28,4	33	44,6	13	17,6	7	9,5	0	0	3,9189
Y9	25	33,8	31	41,9	11	14,9	5	6,8	2	2,7	3,9730
Y10	24	32,4	28	37,8	10	13,5	10	13,5	2	2,7	3,8378

## 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

## 4.3.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel motivasi adalah  $0,000 \leq \alpha < 0,05$  yang mengisyaratkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan kinerja pegawai.

#### 4.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah  $0,000 \leq \alpha 0,05$  yang mengisyaratkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai.

#### 4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja adalah  $0,021 \leq \alpha 0,05$  yang mengisyaratkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

#### 4.3.4. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi F adalah  $0,000 \leq \alpha 0,05$  yang mengisyaratkan bahwa variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu.

Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Selain itu pengaruh antara variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tergolong kuat dan positif. Artinya, semakin baik motivasi yang diberikan, budaya organisasi yang kuat serta lingkungan kerja yang mendukung maka kinerja karyawan yang dihasilkan ikut meningkat. Hal ini menunjukkan pada motivasi yang diberikan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu serta budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi.

### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka berikut beberapa kesimpulan yang menyangkut penelitian ini dengan judul Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Kemudian variabel budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Selanjutnya lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Dengan demikian motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu.

### Referensi

- Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001)
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Gholia Indonesia, 1996)
- Anastasia Sri Mendari, "Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa", *Widya Warta* No. 01 (2010), 84. <http://portal.widyamandala.ac.id/jurnal/index.php/warta/article/view/129>
- Anwar P Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000)

- Badri Munir Sukoco. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. (Surabaya: Erlangga, 2006)
- Bagus Kisworo, Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah. Tesis. UNY, 2012,
- CC Pinder, *Work Motivation in Organizational Behavior*, (New York: Taylor & Fancis Group, 2009)
- Dewi Fitriani, Nurlaela dan Dirarini Sudarwadi, "Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari", *Cakrawala Management Business Journal*, Vol. 1 No. 1 (November 2018) 119-133, 121. <https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/cmbj/article/view/8>
- Edgar A. Schein, *Organizational Psychology*, (Alih Bahasa Nurul Iman, Pustaka Binaman Presindo, 1992)
- Edgar H. Schein, "*Organizational Culture and Leadership*", (Jossey Bass, San Francisco, 2010)
- Fauzi, "Komunikasi Organisasi Dalam Teori Budaya Organisasi Michael Pacanowsky Dan Nick O'donnell Trujillo", *Jurnal Kebangsaan* Vol. 9 No.18 (Juli 2020), 60. <http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/23/24>
- Fremont E. Kast dan James E, Ronsenzweig, *Organisasi dan Manajemen*-Edisi Ke.4-Cet.Ke.2, (Jakarta: Radar Jaya Offset, 1991)
- Gie, The Liang. *Administrasi Perkantoran Modern*. (Yogyakarta. Liberty, 2000)
- Hartanto, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pustaka, 2011)
- Hasibuan, Malayu S.P., *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1999)
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta; PT Raja Grafindo Persada)
- Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieq dan Ika Ruhana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 41 No.1 (Desember 2016), 18. <https://media.neliti.com/media/publications/87607-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-motivasi-k.pdf>
- Ita Kusumastuti, Novita Kurniawati, Deny Loka Satria dan Dwi Wicaksono, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta", *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)* Vol 3 No 1 (2019) 43-53, 47. <https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/rekomen/article/view/1540> (16)
- Jismis, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20-29.
- Maryam Muhammad, "Pengaruh Motivasi dalam Pembelajaran", *Lantanida Journal* Vol. 4 No. 2 (2016) 87-97, 89. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/lantanida/article/view/1881>
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006)
- Nurdin, N., Scheepers, H., & Stockdale, R. (2022). A social system for sustainable local e-government. *Journal of Systems and Information Technology*, 24(1), 1-31. doi:10.1108/JSIT-10-2019-0214
- Nurdin, N., Stockdale, R., & Scheepers, H. (2010). Examining the Role of the Culture of Local Government on Adoption and Use of E-Government Services. In M. Janssen, W. Lamersdorf, J. Pries-Heje, & M. Rosemann (Eds.), *E-Government, E-Services and Global Processes* (Vol. 334, pp. 79-93): Springer Boston.
- Nurdin, N., Stockdale, R., & Scheepers, H. (2011). Understanding Organizational Barriers Influencing Local Electronic Government Adoption and Implementation: The Electronic Government Implementation Framework. *Journal of Theoretical & Applied Electronic Commerce Research*, 6(3), 13-27. doi:10.4067/s0718-18762011000300003
- Robbin & Judge. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. (Jakarta. Salemba Empat, 2015)
- Robert Heller, *Motivating People*, (Londone: Dorling Kindersley, 1998)
- Robert L Mathis dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta, 2009)
- Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*-Cet.Ke.3, (Bandung: PT Refika Aditama, 2019)

- Sentot Imam Wahjono, Ana Mariana, dkk, *Perilaku Organisasi di Era Revolusi Industri*-Ed.1, Cet.1, (Depok: Rajawali Pers, 2020)
- Solimun, *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*, (Fakultas MIPA, 2002),
- Stephen P Robbins, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice Hall, 2003)
- Sukoco, Badri Munir. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Surabaya: Erlangga, 2006)
- Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Keempat, (Yogyakarta: BPFE, 2001)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja* Ed. 5.-Cet. 12, (Depok: RajaWali Pers, 2017)
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009),