

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN PINRANG**

**PROPOSAL TESIS**

**Program Magister Manajemen**



**Oleh:  
N A D A R I A  
2017.MM.2.0877**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
2020**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN PINRANG**

**TESIS**  
**Untuk Memenuhi Syarat**  
**Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**  
**N A D A R I A**  
**2017.MM.2.0877**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA**  
**PROGRAM PASCA SARJANA**  
**MAKASSAR**  
**2020**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN PINRANG**

Oleh :  
**NADARIA**  
**2017. MM. 2.0877**

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 17 Januari 2020  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Ketua,**

**Anggota,**

  
**Dr. Maryadi, S.E., M.Si**

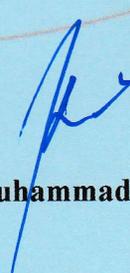
  
**Dr. Herry Sugeng Waluyo , S.E., M.M**

**Mengetahui :**

**Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,**

  
**Dr. Maryadi, S.E., M.M**

  
**Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si**

***“PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN PINRANG ”***

Nama Mahasiswa : Nadaria  
NIM : 2017.MM.2.0877  
Program Studi : Manajemen  
Minat : Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :  
Ketua : Dr. Maryadi, S.E., M.M  
Anggota : Dr. Herry Sugeng Waluyo, S.E.,M.Si

TIM DOSEN PENGUJI :  
Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si  
Dosen Penguji 2 : Dr. Didin, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 17 Januari 2020

SK Penguji Nomor : 255/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019  
07 SEPTEMBER 2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Januari 2020

Mahasiswa,



NADARIA  
2017.MM.2.0877

## ABSTRAK

**Nadaria. 2020.** Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Herry Sugeng Waluyo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan (2) variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang berjumlah 75 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan (2) lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.

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



## **ABSTRACT**

**Nadaria. 2020.** *The Effect of Work Motivation, Organizational Culture, and Work Environment toward the Employee Performance at the Population Control, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection Office in Pinrang Regency, supervised by Muhammad Idris and Herry Sugeng Waluyo.*

*This study aims to determine and analyze (1) the effect of work motivation, organizational culture, and work environment partially and simultaneously (2) the most dominant variable affects the employee performance at the Population Control, Family Planning, Women's Empowerment, and Child Protection Office.*

*This study was conducted at the Population Control, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection Office in Pinrang Regency from October to November 2019. This study used a survey method. The population in this study were all employees at the Population Control, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection Office in Pinrang Regency with 75 people. Sampling of this study was implemented using a saturated sampling technique (census), so that the sample used in this study were 75 employees at the Population Control, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection Office in Pinrang Regency. The data analysis used was multiple regression analysis.*

*The results show that (1) work motivation, organizational culture, and work environment partially and simultaneously affects the employee performance (2) the work environment is the most dominant variable affects the employee performance at the Population Control, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection Office in Pinrang Regency.*

**Keywords:** *motivation, organizational culture, work environment, and performance*



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	7
2.2. Motivasi Kerja .....	9
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	9
2.2.2. Teori Motivasi.....	15
2.3. Budaya Organisasi .....	16
2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi .....	16
2.3.2. Tingkatan Budaya .....	18
2.3.3. Dimensi Asumsi Dasar .....	19
2.3.4. Karakteristik Budaya Organisasi.....	22
2.4. Lingkungan Kerja .....	25
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	25
2.4.2. Faktor Lingkungan Kerja.....	26
2.5. Kinerja.....	31
2.5.1. Pengertian Kinerja.....	31
2.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	33
2.5.3. Penilaian Kinerja Pegawai .....	34
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
3.1. Kerangka Konseptual.....	42
3.2. Hipotesis.....	45

3.3.	Definisi Operasional Variabel .....	46
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>		
4.1.	Desain Penelitian .....	50
4.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	50
4.3.	Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran .....	51
4.4.	Populasi dan Sampel .....	52
4.5.	Instrumen Penelitian .....	53
4.6.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	54
4.7.	Metode Analisis Data.....	55

## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian.....	57
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	57
5.1.2. Karakteristik Responden .....	70
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	73
5.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	81
5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	83
5.1.6. Uji Asumsi Klasik .....	86
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	89
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	95

## BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan .....	99
6.2 Keterbatasan Penelitian.....	100
6.3 Saran .....	101

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 5.1.	Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin.....	70
Tabel 5.2.	Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur .....	71
Tabel 5.3.	Sebaran Responden Menurut Masa Kerja.....	72
Tabel 5.4	Distribusi frekuensi item-item variabel motivasi kerja.....	73
Tabel 5.5.	Distribusi frekuensi item-item variabel budaya organisasi.....	75
Tabel 5.6.	Distribusi frekuensi item-item variabel lingkungan kerja.....	77
Tabel 5.7.	Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja pegawai .....	79
Tabel 5.8.	Hasil Uji Item Variabel.....	82
Tabel 5.9.	Uji reliabilitas masing-masing variabel .....	83
Tabel 5.10.	Hasil Perhitungan Regresi.....	84
Tabel 5.11.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	86
Tabel 5.12.	Hasil Uji Autokorelasi .....	88
Tabel 5.13.	Hasil Uji t .....	90
Tabel 5.14.	Hasil Uji F .....	93
Tabel 5.15.	Hasil Uji Beta .....	94
Tabel 5.16.	Hasil Uji Determinasi .....	94

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Eksistensi Lingkungan Kerja.....	31
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	45
Gambar 4.1. Skema Desain Penelitian .....	51
Gambar 5.1. Grafik Scatter Plot.....	87
Gambar 5.2. Uji Normalitas.....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil Kuesioner Penelitian
3. Uji Validitas dan Reliabilitas
4. Analisis Regresi
5. Daftar Riwayat Hidup

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Bersamaan dengan reformasi dan sistem politik ke arah yang lebih demokratis, berkembang pula pikir tentang *Good Governance* (Pemerintah yang baik dan bersih). Pemerintah yang baik merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengolahan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintah yang baik dan bersih adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh globalisasi.

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

Fenomena perubahan mendasar yang dimanifestasikan dengan melahirkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2014 tentang Pokok-pokok Kepegawaian telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian pegawai negeri sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap

kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya kerja, mau tidak mau harus dihadapi dan serangkaian adaptasi harus dilakukan terhadap keberagaman (*diversitas*) yang mengacu pada perbedaan atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia, status fisik, agama, pendidikan, atau orientasi seksual (Hasibuan, 2012)

Konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh mana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi, apa yang harus dilakukan untuk memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut, bukanlah pekerjaan yang mudah.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, di antaranya : Adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih menunda-nunda pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan pegawai merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut. Disamping itu, kurangnya tanggung jawab dalam diri pegawai terhadap tugas dan kewajiban karena adanya pegawai yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal-asalan.

Hal lain yang menyebabkan rendahnya hasil kerja yang dicapai pegawai karena adanya pegawai yang belum memahami peran dan fungsinya karena

keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki, serta rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini adalah **Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang?
3. Variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan temuan ini dapat menjadi masukan bagi pejabat pada lingkup Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya pegawai yang dipimpinya.
2. Dapat memberikan sumbangan bagi usaha-usaha peningkatan kinerja pegawai bukan saja pada lingkup Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang, tetapi digunakan pada dinas-dinas lainnya yang ada di Kabupaten Pinrang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Motivasi kerja dan budaya organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting diperhatikan dalam suatu organisasi, karena hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Terdapat berbagai penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh :

Penelitian Sahrin (2011) dengan judul " Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari dengan mengambil sample 82 responden, menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terdapat pada jumlah indikator yang digunakan. Indikator yang digunakan Sahrin untuk mengukur budaya organisasi sebanyak 5 indikator yaitu arah organisasi, integritas, dukungan pimpinan, toleransi terhadap kritik dan saran, dan kontrol, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 7 indikator yakni keterkaitan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat realitas dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat manusia, hakikat hubungan antarmanusia, dan homogeneity vs diversity. Perbedaan lain adalah terletak pada objek penelitian dan alat analisis yang di gunakan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yakni Sahrin menggunakan indikator Kualitas, kuantitas

tanggung jawab dan disiplin sedangkan dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, konsistensi dan sikap.

M. Isa Ansari, (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan dengan mengambil sampel sebanyak 123 responden, yang menyimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai adalah positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja/kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan.

## **2.2. Motivasi Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Pendapat dikemukakan oleh Terry (2012 : 74) bahwa, "Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2012:200). Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia.

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur (Moenir, 2013:130). Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (*reward* di sini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa

yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu unsur tidak ada, maka tidak akan timbul suatu kegiatan. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar adalah merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir, 2013:136).

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

Dari hal tersebut di atas dapat dilihat bahwa setiap orang mempunyai keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu seta mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya. Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja (Hasibuan, 2012: 157) :

a. Kebutuhan Fisik dan Keamanan

Kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, perumahan dan sebagainya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya. Di dalam organisasi birokrasi, seorang pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik dengan gaji dan pendapatan lain yang

diperolehnya berupa tunjangan, fasilitas dan sebagainya. Gaji yang merupakan *reward* dari hasil kerjanya dapat menimbulkan perasaan aman dan juga dapat menjadi jaminan hari tua bagi pegawai dalam bentuk pensiun.

b. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan status, dan dihormati dalam pergaulan masyarakat, diterima serta disegani. Hal ini penting karena manusia tergantung pada satu sama lainnya. Jabatan pegawai dalam organisasi birokrasi di Indonesia sampai sekarang masih banyak diminati. Hal ini disebabkan oleh masyarakat yang masih memandang pegawai negeri memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan lebih disegani daripada pegawai yang ada di organisasi swasta. Oleh karena itu, seseorang yang dapat masuk ke dalam lingkungan kerja birokrasi merasa mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dan puas dengan hasil kerjanya.

c. **Kebutuhan Egoistik**

Kebutuhan egoistik adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya. Salah satu motif dari pegawai dalam bekerja adalah diperolehnya kepuasan kerja dalam organisasi. Seorang pegawai akan merasa lebih dihargai apabila dia mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar serta kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Adanya pengakuan atas keberhasilan kerja seseorang terkadang mengalahkan *reward* dalam bentuk uang atau benda.

### 2.2.2. Teori Motivasi

Yang spesifik lagi menurut Hasibuan (2012:163) bahwa : Teori motivasi mempunyai subvariabel yaitu motif, harapan dan insentif, adapun pengertiannya adalah :

1. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
2. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
3. Insentif (*Incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi yang standar.

Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Mempelajari berbagai teori dan uraian di atas ditemukan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga peneliti menggunakan variabel motivasi yang diukur dari :

1. Motivasi kekuasaan yaitu merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi lingkungan ( klien )
2. Motivasi afiliasi yaitu merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar social

3. Motivasi kompetensi yaitu merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas kerja
4. Motivasi *reward* yaitu dorongan kerja untuk mendapatkan imbalan tertentu.
5. Motivasi punishment yaitu dorongan bekerja karena adanya suatu peraturan-peraturan yang mengandung sanksi.

### **2.3. Budaya Organisasi**

#### **2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi**

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

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

Menurut Egan (2012), perilaku kepemimpinan termasuk dalam budaya organisasi, salah satu elemen budaya organisasi adalah kinerja pegawai yang menonjol dianggap penting dalam organisasi tersebut Simmons (2011: 37). Untuk menjelaskan suatu mekanisme yang mengintegrasikan individu dalam suatu organisasi, Ouchi dan Price dalam Nimran (2012 : 79) menggunakan istilah

filsafat organisasi yang sama dengan budaya organisasi. Griffin & Ebert dalam Nimran (2012:81) menyebutkan budaya organisasi sebagai pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma- norma bersama yang menjadi ciri organisasi.

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

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

### **2.3.2. Tingkatan Budaya**

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 antaranggota 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 menganalisis 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 terletak pada apakah nilai-nilai tersebut masih diperdebatkan dan diterima apa adanya atau tidak.

Mengacu pada tingkatan asumsi dasar di atas maka Schein memberikan beberapa asumsi dasar yang membentuk budaya organisasi. Asumsi dasar ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk menilai budaya suatu organisasi, karena asumsi menunjukkan apa yang dipercaya oleh anggota sebagai kenyataan dan karena yang mempengaruhi apa yang mereka pahami, pikirkan, dan rasakan (Hatch,2012;212).

### **2.3.3. Dimensi Asumsi Dasar**

Dimensi asumsi dasar organisasi (Hatch, 2012;214) meliputi :

#### ***a. Terkait dengan lingkungan***

Aspek ini mengamati asumsi yang lebih mendasar tentang hubungan manusia dengan alam dan lingkungan. Dapat dinilai dengan bagaimana anggota-anggota kunci organisasi memandang hubungan tersebut. Terdapat 3 dimensi dari aspek ini yaitu : bagaimana mereka memandang peran organisasi dalam masyarakat yang mana hal ini dapat dilihat jenis produk yang dihasilkan atau cara pelayanan yang diberikan, atau karena pasar utamanya atau segmentasi pelanggan yang dibidik. Apa pandangan mereka terhadap lingkungan yang relevan dengan organisasi, apakah lingkungan ekonomi, politik, teknologi, sosial budaya atau lainnya. Bagaimana pandangan mereka tentang posisi organisasi terhadap lingkungannya, apakah organisasi mendominasi atau didominasi, atau seimbang dengan lingkungan tersebut.

#### ***b. Hakikat kegiatan manusia***

Aspek ini menyangkut pandangan semua anggota organisasi tentang hal-hal benar apa yang perlu dikerjakan oleh manusia atas asumsi mengenai realitas, lingkungan, dan sifat manusia di atas, apakah ia harus aktif, pasif, pengembangan pribadi, atau lainnya. Apa yang dimaksud dengan kerja dan apakah yang dimaksud dengan bermain. Dimensi utama dari aspek ini adalah sikap mental manusia terhadap lingkungan, yaitu apakah proaktif, reaktif atautkah harmoni.

***c. Hakikat realitas dan kebenaran.***

Aspek ini menyangkut pandangan anggota-anggota organisasi tentang kaidah linguistik dan perilaku yang menetapkan mana yang riil dan mana yang tidak, mana yang fakta, bagaimana kebenaran akhirnya ditentukan, dan apakah kebenaran diungkapkan atau ditemukan. Terdapat 4 kriteria dimensi :

- a. Realitas fisik yang menyangkut persoalan kriteria objektif atau fakta.
- b. Realitas sosial yang mempersoalkan konsensus atas opini, kebiasaan, dogma dan prinsip.
- c. Realitas subjektif yang mempersoalkan pengalaman subjektif atas pendapat, kecenderungan dan cita rasa pribadi.
- d. Kriteria kebenaran yang berarti bagaimana kebenaran itu seharusnya ditentukan, apakah oleh tradisi, dogma, moral atau agama, pendapat orang bijak atau yang berwenang, proses hukum, revolusi konflik, uji coba atau pengujian ilmiah.

***d. Hakikat waktu.***

Aspek ini berkaitan dengan pandangan anggota organisasi tentang orientasi dasar waktu, terdapat 2 aspek yaitu :

- a. Apakah ukuran waktu yang relevan yang berlaku dalam organisasi tersebut mempergunakan satuan detik, menit, jam dan seterusnya.
- b. Arah fokus yang menyangkut masa lalu , kini dan masa yang akan datang.

***e. Hakikat sifat manusia***

Aspek ini menyangkut pandangan segenap anggota organisasi tentang apa yang dimaksud dengan manusia dan apa atribut yang dianggap intrinsik atau puncak terdapat 2 dimensi dari aspek ini :

- a. Tentang sifat dasar manusia yaitu apakah manusia pada dasarnya bersifat baik, buruk atau netral.
- b. Mengenai perubahan sifat tersebut, yaitu apakah sifat manusia itu tetap (tidak dapat berubah) atautkah dapat berubah dan disempurnakan.

***f. Hakikat hubungan antarmanusia***

Aspek ini menyangkut pandangan manusia tentang apa yang dipandang sebagai cara yang benar bagi manusia untuk saling berhubungan, untuk mendistribusikan kekuasaan atau cinta. Apakah hidup ini kooperatif atau kompetitif, individualistik, kolaboratif kelompok atau komunal . Terdapat 2 dimensi aspek ini :

- 1) Struktur hubungan manusia yang memiliki alternatif linearitas, kolateralitas atau individualitas.
- 2) Struktur hubungan organisasi yang mempunyai variasi otokrasi, paternalisme, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan kolegalitas.

### ***g. Homogeneity vs Diversity***

Apakah kelompok yang baik itu berada dalam kondisi homogen atau berbeda, dan apakah individu dalam kelompok didukung untuk berinovasi ataukah harus menyesuaikan visi.

## **2.4. Lingkungan Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja identik dengan suasana yang meliputi atau melingkupi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Faktor utama yang berperan dalam lingkungan kerja adalah suasana dan fasilitas pendukung dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Suasana organisasi sangat mendukung kinerja dari seorang pegawai. Pengertian suasana organisasi disini adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja didalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk memengaruhi motivasi serta perilaku mereka (Wilson, 2013). Sedangkan menurut Simamora (2012:45) sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas 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.

Sedangkan menurut Mill (2013:30), lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi para pegawai untuk

menghasilkan kinerja puncak. Jika lingkungan kerja yang didesain tidak baik akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu dapat menurunkan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya akan menurunkan produktifitas kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya akan menurunkan produktifitas kerja. Untuk melihat adanya penurunan semangat kerja, beberapa indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito dikutip oleh Simamora (2012:32) yaitu :

- a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.
- b. Tingkat absensi yang tinggi.
- c. Tingkat perpindahan pegawai yang tinggi.
- d. Tingkat kerusakan yang tinggi.
- e. Kegelisahan terjadi di lingkungan kerja.
- f. Tuntutan seringkali terjadi
- g. Adanya pemogokan.

#### **2.4.2. Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Harold. E. Burt yang dikutip oleh As'ad (2011) ada tiga faktor yang memengaruhi kinerja pegawai berdasarkan lingkungan kerja yaitu :

- a. Faktor hubungan antar pegawai, antara lain :
  - Hubungan antar 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

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktifitasnya kerja pegawai. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktifitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Organisasi adalah suatu tempat dimana pekerja memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan keterampilannya. Kesempatan seperti ini dapat dinikmati pekerja hanya bila pimpinan organisasi memungkinkannya. Secara umum dapat dikemukakan bahwa faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas kerja organisasi, baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata kerja yang memperkecil pemborosan dan keborosan penggunaan sumber-sumber, maupun secara langsung melalui fasilitas latihan serta perbaikan penghasilan dan jaminan sosial pekerja.

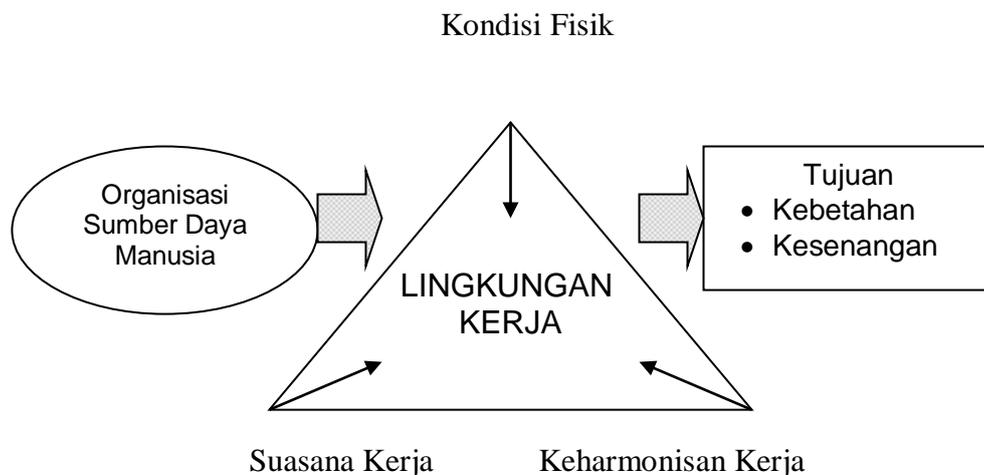
Juliati (2013:96) menggambarkan lingkungan kerja yang ideal dari suatu organisasi sumberdaya manusia yaitu menjelaskan bahwa lingkungan kerja harus memenuhi tiga syarat, yaitu : (1) memenuhi syarat kondisi fisik, (2) memenuhi syarat suasana kerja yang menyenangkan dan (3) terciptanya keharmonisan kerja. Gambaran mengenai kondisi fisik yang ideal adalah mempunyai gedung yang permanen, terdapat ruang kerja dengan perlengkapannya (meja, kursi dan peralatan kantor lainnya, seperti telepon, faks, AC dan toilet) dengan desain ruang kerja yang tenang, rapi, bersih, tidak terdapat suara yang bising dan jauh dari lalu lalang orang yang lewat. Sedangkan gambaran keharmonisan kerja yang tercipta adalah terjadinya kerjasama yang baik, komunikasi yang efektif dan adanya rasa saling membantu dalam melakukan suatu aktivitas kerja diantara sesama pekerja, sehingga nampak pekerjaan tersebut harmonis dan tidak terdapat adanya konflik-konflik horizontal diantara pegawai.

Menurut Indriyani (2011:80) suatu dinamika kerja akan hidup dan survive apabila lingkungan kerja selalu mendapat perhatian dari pengambil kebijakan. Lingkungan kerja yang perlu diperhatikan adalah kondisi fisik dari tempat bekerja, suasana kerja yang mendukung untuk betah bekerja dan keharmonisan unsur-unsur yang terlibat dalam aktivitas kerja.

Tentu pendapat ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pelayanan pegawai, faktor lingkungan kerja memberikan pengaruh. Ini dapat dilihat apabila kondisi fisik dari lingkungan kerja terpenuhi, memiliki dekorasi ruangan yang teratur, dilengkapi dengan alat dan perlengkapan yang lengkap, ditunjang dengan suasana lingkungan kerja yang tenang, bersih, indah dan

nyaman akan memberikan respon bagi pekerja untuk bekerja lebih giat, apalagi rekan-rekan kerja memahami pentingnya keharmonisan kerja diciptakan dalam lingkungan kerja.

Menurut Anshory (2012:116) bahwa penerapan lingkungan kerja yang sesuai, yang menyenangkan dan memberikan tingkat kebetahan merupakan syarat yang mutlak untuk dipenuhi. Lingkungan kerja sangat ditentukan oleh kondisi fisik dari suatu fasilitas dan prasarana kerja dengan ruang kerja yang dapat memberikan kesesuaian dalam bekerja, suasana kerja yang cukup menyenangkan dan keharmonisan kerja yang tercipta. Lebih jelasnya dapat diperlihatkan gambar eksistensi lingkungan kerja sebagai berikut :



Sumber : Anshory (2012:116)

Gambar 2.1.

#### Eksistensi Lingkungan Kerja

Gambar di atas menunjukkan bahwa dalam organisasi sumberdaya manusia, memerlukan adanya lingkungan kerja sebagai kunci dari suatu

keberhasilan individu sumberdaya manusia dalam melakukan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja tersebut terdiri dari kondisi fisik, suasana kerja dan keharmonisan kerja yang merupakan unsur dari lingkungan kerja yang menyebabkan individu sumberdaya manusia dapat mencapai tujuan dalam bekerja yaitu adanya perasaan betah bekerja dan senang bekerja

## **2.5. Kinerja**

### **2.5.1. Pengertian Kinerja**

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

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

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

kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik. Jika sebaliknya berarti kinerja buruk.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2014 : 45) bahwa ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak. Berbagai hal mempengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Dari batasan – batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

### **2.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

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

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.

Hal yang sama menurut Siagian (2014 : 45) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya. Di samping itu, kinerja individu juga berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam organisasi.

### **2.5.3. Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Mitchell dan Larson (2013, dalam Susiati 2012) kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara antara lain :

- a. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu
- b. Kinerja bisa menunjukkan perilaku berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi.
- c. Kinerja bisa menunjukkan perolehan – perolehan (*outcomes*) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan – tindakan tertentu.
- d. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat – sifat global daripada perilaku spesifik.
- e. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil - hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual.

Kinerja menurut Lopez (dalam Susiati 2012) diukur dalam beberapa ukuran kerja secara umum yang diterjemahkan dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi : kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

Menurut Dharma (2011, dalam Susiati 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.

Hasil pekerjaan dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Perbedaan antara hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik penting untuk memahami reaksi para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Secara umum hasil intrinsik adalah objek atau kejadian yang timbul dari usaha pegawai sendiri dan tidak menuntut keterlibatan orang lain. Secara lebih sederhana, ia adalah hasil yang jelas berhubungan dengan tindakan yang dilakukan pegawai (Brief dan Aldag, 2012, dalam Susiati 2012) hasil semacam ini dianggap khas yang hanya ada pada pekerjaan profesional dan teknis, namun pada dasarnya semua pekerjaan dapat menimbulkan hasil intrinsik, yang melibatkan perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan dan merupakan hasil dari ciri khas kerja seperti keragaman, otonomi identitas dan arti. Sebaliknya hasil ekstrinsik merupakan objek atau kejadian yang mengikuti usaha pegawai sendiri sehubungan dengan

faktor – faktor lain yang tidak terlibat secara langsung dalam pekerjaan itu sendiri. Potongan harga, bonus, kondisi kerja, rekan kerja, dan bahkan menyelia ialah ciri khas tempat kerja yang merupakan bagian fundamental dari pekerjaan itu sendiri.

Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu  $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$ ; (Robbins, 2011). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan kata lain, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu.

Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai ‘*thing done*’ Widodo (2013 :206) dalam satuan organisasi dikemukakan, bahwa kinerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sementara itu, Lembaga Administrasi Negara (2011:3) menegaskan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Keduanya menganggap, bahwa kinerja merupakan parameter bagi pengukuran akuntabilitas bagi individu sesuai dengan kewenangan yang diberikan, baik keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam

suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat di atas konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja pegawai, yakni:

1. Faktor kualitas kerja, yang dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupaun inisiatif dan disiplin.
5. Factor kehadiran, yaitu melihat aktivitas pegawai didalam kegiatan-kegiatan rutin kantor/panti, rapat-rapat atau kehadiran ditengah-tengah klien yang membutuhkannya.
6. Faktor kerja sama, melihat bagaimana pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 3.1. Kerangka Konseptual

Kinerja sebagai suatu proses kerja dari sebuah aktivitas secara keseluruhan, merupakan cerminan sikap, produktivitas, perilaku seorang pegawai. Hal terpenting dari visi, misi, dan strategi organisasi adalah meletakkan kinerja dalam satu bingkai yang sama dan dapat dijalankan dalam kehidupan praktis organisasi. Dengan menundukkan secara bersama-sama, maka organisasi dapat memposisikan dirinya sesuai dengan kondisi yang diinginkan.

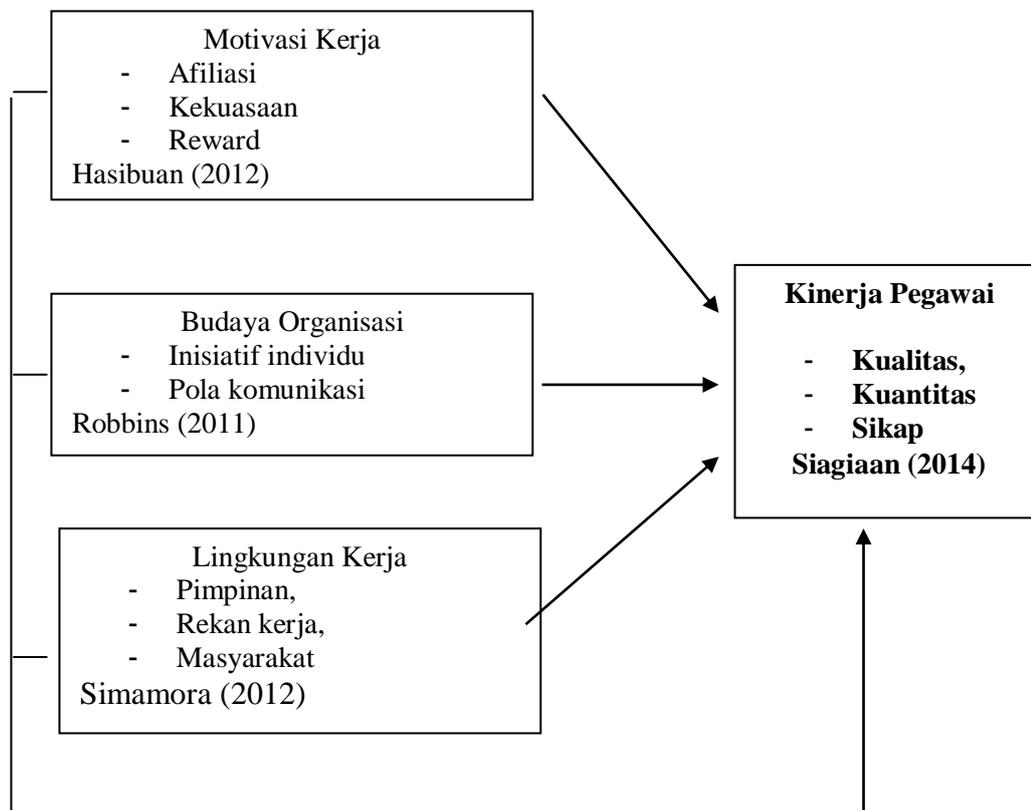
Sejalan dengan teori dan pendapat para ahli yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penulisan tesis hanya diambil beberapa gabungan beberapa teori motivasi yang dianggap relevan dengan penelitian meliputi :

1. Motivasi kekuasaan yaitu merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi lingkungan ( *klien* )
2. Motivasi afiliasi yaitu merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial
3. Motivasi kompetensi yaitu merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas kerja
4. Motivasi *reward* yaitu dorongan kerja untuk mendapatkan imbalan tertentu.
5. Motivasi *punishment* yaitu dorongan bekerja karena adanya suatu peraturan-peraturan yang mengandung sanksi.

Budaya organisasi merupakan pemacu terbentuknya sistem kerja pada setiap organisasi. Budaya yang diciptakan dan dianut bersamaan memacu terbentuknya aturan-aturan yang diperlukan dalam pengelolaan suatu organisasi. Nilai-nilai yang dipilih dalam membentuk aturan atau cara kerja dapat mendorong terciptanya ide-ide dalam pembagian kerja, tanggung jawab dan atau sistem balas jasa yang dikehendaki. Demikian seterusnya jika pilihan-pilihan itu dilaksanakan terus menerus, maka akan menjadi kegiatan rutin dan kebiasaan itu merupakan suatu budaya.

Organisasi adalah wadah dari kegiatan sekelompok manusia untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi merupakan unit sosial yang diperlukan bagi setiap manusia sebagai makhluk sosial di dalam menjalankan berbagai fungsi sosialnya. Allire dan Firsirotu (2012), menyatakan bahwa organisasi dilihat dari dua sudut pandang, yaitu : pertama, organisasi sebagai sistem sosial budaya, karena budaya merupakan suatu komponen dari sistem sosial, yang berwujud perilaku dan merupakan hasil dari suatu interaksi. Kedua organisasi sebagai sistem ideasional, karena budaya sebagai realisme, sosial yang terpisah tetapi saling berhubungan. Rusli (2011) menyatakan bahwa dalam organisasi akan terbentuk budaya yang dominan atau kuat, yang dicirikan oleh luas dan intensifnya nilai-nilai yang dianut dan dijalankan oleh mayoritas dari anggota suatu organisasi. Dapat dikatakan semakin banyak anggota yang menerima atau semakin tinggi komitmen terhadap nilai-nilai inti, semakin kuat budaya tersebut. Budaya kuat adalah budaya yang dipraktikkan secara intensif, ditata secara ketat dan dimiliki

secara luas oleh anggota organisasi, sehingga proses kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3.1.

### Kerangka Konseptual Penelitian

### 3.2. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.
5. Variabel lingkungan kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Beberapa konsep yang terdapat dalam penulisan ini perlu dijelaskan definisi operasionalnya sebagai berikut :

1. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan orang lain atau diri sendiri guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan sehingga tergerak untuk melakukan aktivitas atau kegiatan kerja. Motivasi kerja yang diukur dengan kuesioner yang menentukan fakta sebagai berikut :
  - a. Motivasi kekuasaan yaitu merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi lingkungan ( *klien* )

- b. Motivasi afiliasi yaitu merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial
  - c. Motivasi kompetensi yaitu merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas kerja
  - d. Motivasi *reward* yaitu dorongan kerja untuk mendapatkan imbalan tertentu.
  - e. Motivasi *punishment* yaitu dorongan bekerja karena adanya suatu peraturan-peraturan..
2. Budaya organisasi adalah suatu pola yang dibentuk dari asumsi-asumsi mendasar yang dipahami secara bersama oleh anggota organisasi terutama dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Budaya organisasi diukur dari dimensi asumsi dasar budaya organisasi yaitu :
- a. Terkaitan dengan lingkungan.  
Aspek ini mengamati asumsi yang lebih mendasar tentang hubungan manusia dengan alam dan lingkungan.
  - b. Hakikat kegiatan manusia  
Aspek ini menyangkut pandangan semua anggota organisasi tentang hal-hal benar apa yang perlu dikerjakan oleh manusia atas asumsi mengenai realitas, lingkungan, dan sifat manusia di atas, apakah ia harus aktif, pasif, pengembangan pribadi, atau lainnya. Apa yang dimaksud dengan kerja dan apakah yang dimaksud dengan bermain. Dimensi utama dari aspek ini adalah sikap mental manusia terhadap lingkungan, yaitu apakah proaktif, reaktif ataukah harmoni

c. Hakikat realitas dan kebenaran.

Aspek ini menyangkut pandangan anggota-anggota organisasi tentang kaidah linguistik dan perilaku yang menetapkan mana yang riil dan mana yang tidak, mana yang fakta, bagaimana kebenaran akhirnya ditentukan, dan apakah kebenaran diungkapkan atau ditemukan.

d. Hakikat waktu.

Aspek ini berkaitan dengan pandangan anggota organisasi tentang orientasi dasar waktu, Terdapat 2 aspek yaitu

e. Hakikat sifat manusia

Aspek ini menyangkut pandangan segenap anggota organisasi tentang apa yang dimaksud dengan manusia dan apa atribut yang dianggap intrinsik atau puncak

f. Hakikat hubungan antarmanusia

Aspek ini menyangkut pandangan manusia tentang apa yang dipandang sebagai cara yang besar bagi manusia untuk saling berhubungan, untuk mendistribusikan kekuatan atau cinta. Apakah hidup ini kooperatif atau kompetitif, individualistik, kolaboratif kelompok atau komunal .

3. Lingkungan kerja adalah pola hubungan yang dibangun dan dirasakan oleh pegawai terhadap pimpinan, rekan kerja, dan masyarakat.

Adapun indikator-indikator yang diukur adalah tanggapan responden terhadap :

- a. Hubungan/komunikasi dengan atasan.
  - b. Hubungan/komunikasi dengan rekan kerja.
  - c. Hubungan/komunikasi dengan pelaksanaan kerja.
  - d. Hubungan/komunikasi dengan masyarakat sekitar lingkungan kerja.
  - e. Pengetahuan budaya masyarakat setempat.
  - f. Keterlibatan masyarakat terhadap pekerjaan.
3. Kinerja pegawai adalah suatu prestasi kerja/hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan atau sesuai *job description*. Kinerja pegawai ini diukur dari :
- a. Kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
  - b. Kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru
  - c. Pengetahuan, meninjau kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
  - d. Keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
  - e. Kehadiran, yaitu melihat aktivitas pegawai didalam kegiatan-kegiatan rutin kantor, rapat-rapat atau kehadiran.
  - f. Kerjasama, melihat bagaimana, pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Desain Penelitian**

Metode penelitian adalah semua asas, peraturan dan teknik-teknik yang perlu diperhatikan dan diterapkan dalam usaha pengumpulan data dan analisis data. Menurut Prasetya (2014), bahwa “metode adalah totalitas cara untuk meneliti dan menemukan kebenaran”. Sedangkan, pengertian metode penelitian itu sendiri, menurut Sugiyono (2011) adalah : cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam administrasi.

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu, variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini tidak direkayasa, dengan kata lain penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen di lapangan.

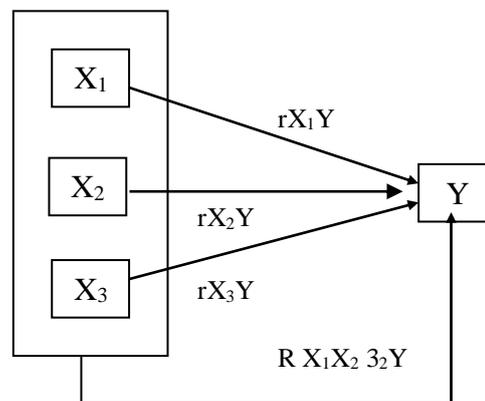
## 4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019.

## 4.3. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

### 4.3.1. Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas tersebut diberi simbol  $X_1$  dan  $X_2$ , sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang yang diberi simbol  $Y$ , seperti gambar di bawah ini.



Sumber : Sugiyono (2011: 19)

Gambar 4.1

Skema Desain Penelitian

Keterangan :

X<sub>1</sub> = Motivasi kerja

X<sub>2</sub> = Budaya organisasi

X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja

Y = Kinerja pegawai

#### **4.3.2. Skala Pengukuran**

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2011:105). Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah dengan skala *Likert* dengan interval 1 sampai 5, dengan bentuk pertanyaan pilihan ganda, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

#### **4.4. Populasi dan Sampel**

##### **4.4.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang berjumlah 75 orang.

#### 4.4.2. Sampel

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.

#### 4.5. Instrumen Penelitian

- a. Kuesioner, yakni sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasarkan dari laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subjek atau informasi yang diteliti. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa hingga responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada beberapa alternatif saja atau kepada salah satu saja (Nazir, 2013:50) Sedangkan penyusunan skala pengukuran digunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai 5 : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Nilai 4 : Untuk jawaban setuju artinya pertanyaan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

- Nilai 3 : Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
- Nilai 2 : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.
- Nilai 1 : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
- b. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai hasil penilaian kerja pegawai, sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

#### **4.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diolah melalui prosedur sebagai berikut :

Pengolahan secara manual dengan melakukan editing atau memperjelas data mentah yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi, yang kemudian ditabulasikan sesuai dengan data variabel untuk memudahkan proses pengolahan data pada tahap berikutnya. Akhirnya pengolahan data terakhir dengan menggunakan komputer berdasarkan model analisis dengan menggunakan program SPSS. 22

Sebelum dianalisis lebih jauh, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian sebagai berikut :

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain bahwa tes atau instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran (Azwar, 2012). Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas internal yaitu sejauh mana perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Untuk itu akan dilakukan dengan analisis item dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson* yaitu mengorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau instrumen tersebut valid.

### **2. Uji Reliabilitas**

Selain valid, maka instrumen penelitian juga harus reliabel (dapat diandalkan). Instrumen tersebut mempunyai hasil yang konsisten, dengan demikian maka instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda pula (Cooper dan Emory, 2011 : 164). Dengan kata lain, bahwa reliabilitas

menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas konsistensi internal dengan menggunakan koefisien *Alfa Cronbach* ( $\alpha$ ). Suatu instrumen dapat disebut reliable apabila lebih besar dari pada 0,60 (Parasumaran dan Berry, 2011).

#### 4.7. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*). Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS.22.0

Adapun model analisis dari Regresi Linear Berganda (Sugiyono, 2011:205) yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = Motivasi kerja

X<sub>2</sub> = Budaya organisasi

X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja

$\beta_0$  = Intercept

$\beta_1$ ,  $\beta_2$  dan  $\beta_3$  = Koefisien regresi

$e_i$  = Faktor pengganggu (*random error*).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kabupaten Pinrang dengan ibukota Pinrang terletak disebelah 185 km utara ibukota Propinsi Sulawesi Selatan, berada pada posisi 4°10'30" sampai 30°19'13" lintang selatan dan 119°26'44" sampai 119°47'20" bujur timur. Secara administratif, Kabupaten Pinrang terdiri atas 12 kecamatan, 39 kelurahan dan 65 desa.

Batas wilayah kabupaten ini adalah sebelah Utara dengan Kabupaten Tana Toraja, sebelah Timur dengan Kabupaten Sidenreng Rappang dan Enrekang, sebelah Barat dengan Propinsi Sulawesi Barat, sebelah Selatan dengan Kota Parepare. Luas wilayah Kabupaten mencapai 1.961,77 km<sup>2</sup>.

Kondisi Topografi wilayah pada umumnya berbukit-bukit dengan ketinggian 100 – 2000 meter di atas permukaan laut. Iklim di Kabupaten ini adalah tropis dengan suhu udara rata-rata mencapai 28°C dengan curah hujan rata-rata mencapai 174,93 mm/bln. Jumlah penduduk pada tahun 2003 sebesar 322.429 jiwa yang terdiri atas 155.192 jiwa laki-laki atau 48,13% dan 167.237 jiwa perempuan atau 51,87% dengan tingkat kepadatan penduduk mencapai 164,36 jiwa/km<sup>2</sup>.

**Gambaran Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang**

Dasar pembentukan Organisasi sebelumnya Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 19 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Pemerintah Kabupaten Pinrang, kemudian diubah dengan Perda Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Hal tersebut merubah Nomenklatur SKPD dengan susunan organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Dinas.
2. Sekretaris, membawahkan :
  - a. Sub Bagian Perencanaan.
  - b. Sub Bagian Tata Usaha.
  - c. Sub bagian Keuangan dan Sarana.
3. Kepala Bidang Pengendalian Penduduk, membawahkan :
  - a. Kepala seksi pemanduan dan sinkronisasi kebijakan pengendalian penduduk.
  - b. Kepala Seksi Pemetaan Perkiraan Pengendalian Penduduk.
  - c. Kepala Seksi Data dan Informasi.
4. Kepala bidang keluarga berencana, membawahi :
  - a. Kepala Seksi Pengendalian dan Pendistribusian Alokasi.
  - b. Kepala Seksi Jaminan Pelayanan KB.
  - c. Kepala Seksi Pembinaan dan Peningkatan Kesertaan KB.

5. Kepala bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga, membawahkan :
  - a. Kepala Seksi Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga.
  - b. Kepala Seksi Bina Ketahanan Keluarga Balita, Anak, dan Lansia.
  - c. Kepala Seksi Bina Ketahanan Remaja.
6. Kepala bidang penyuluhan dan Layanan Informasi, membawahkan :
  - a. Kepala Seksi Penyuluhan dan KIE.
  - b. Kepala Seksi Advokasi dan Pergerakan.
  - c. Kepala Seksi Pendayagunaan PKB, PLKB, IMP.
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

### 5.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 75 orang responden pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 75 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 36 orang atau 48 % dan sisanya sebanyak 39 orang atau sekitar 52 % yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1.

Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	36	48,00

2.	Perempuan	39	52,00
	Total	75	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang .

Tabel 5.2.

Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	22	29,33
2.	35 – 40	28	37,33
3.	41 – 45	12	16,00
4.	46 – 50	7	9,33
5.	> 50	6	8,00
	Total	75	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 35 - 40 tahun dengan jumlah 28 orang responden atau sekitar 37,33 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur diatas 50 tahun yang hanya berjumlah 6 orang atau 8,00 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 56 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3.

## Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	16	21,33
2.	10 – 15	29	38,67
3.	16 – 20	21	28,00
4.	21 – 25	9	12,00
	Total	75	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 2 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 29 orang responden atau 38,67 persen adalah antara 10 sampai 15 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 9 orang responden atau 12,00 persen saja adalah antara 21 sampai 25 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang

variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (kinerja pegawai) dan Variabel bebas (profesionalisme, etika profesi dan pengalaman)

### 1. Motivasi kerja (X<sub>1</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi motivasi kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4

Distribusi frekuensi item-item variabel motivasi kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi	0	0	0	0	17	22,7	29	38,7	29	38,7
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan. pegawai, harus dapat diterima.	0	0	0	0	20	26,7	32	42,7	23	30,7
3.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.	0	0	0	0	20	26,7	30	40,0	25	33,3
4.	Organisasi memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja	0	0	0	0	23	30,7	35	46,7	17	22,7
5.	Pegawai dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis antara sesama rekan kerja	0	0	0	0	17	22,7	24	32,0	34	45,3
6.	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai	0	0	0	0	24	32,0	28	37,3	23	30,7

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.4. di atas, unsur item empiris pertama berupa pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi,

dimana 38,7% responden menyatakan sangat setuju, 38,7% responden menyatakan setuju, kemudian 22,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju

Pada item empiris kedua berupa apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai, harus dapat diterima, dimana 30,7% responden menyatakan sangat setuju, 42,7% responden menyatakan setuju, kemudian 26,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai, dimana 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 40,0% responden menyatakan setuju, kemudian 26,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu organisasi memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja, dimana 22,7% responden menyatakan sangat setuju, 46,7% responden menyatakan setuju, kemudian 30,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa Pegawai dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis antara sesama rekan kerja, dimana 45,3% responden menyatakan sangat setuju, 32,0% responden menyatakan setuju, kemudian 22,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keenam berupa organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai, dimana 30,7% responden menyatakan sangat setuju, 37,3% responden menyatakan setuju, kemudian 32,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju

## 2. Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi budaya organisasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5.

Distribusi frekuensi item-item variabel budaya organisasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Organisasi kami menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan masyarakat	0	0	0	0	21	28,0	29	38,7	25	33,3
2.	Organisasi kami selalu mendorong kami agar membantu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan tempat kami bekerja.	0	0	0	0	20	26,7	30	40,0	25	33,3
3.	Organisasi kami selalu memperhatikan lingkungan disekitar.	0	0	0	0	24	32,0	31	41,3	20	26,7
4.	Organisasi kami mendominasi semua kegiatan yang ada di lingkungan kerja.	0	0	0	0	22	29,3	31	41,3	22	29,3
5.	Organisasi kami selalu ikut mendukung kegiatan dilingkungan sekitar	0	0	0	0	19	25,3	31	41,3	25	33,3
6.	Dalam mengerjakan tugas pegawai mengerjakan pekerjaan dinas lebih dahulu dari pada pekerjaan pribadi.	0	0	0	0	17	22,7	27	36,0	31	41,3

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.5. di atas, unsur item empiris pertama berupa organisasi kami menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan masyarakat, dimana 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 38,7% responden menyatakan setuju, kemudian 28,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa Organisasi kami selalu mendorong kami agar membantu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan tempat kami bekerja, , dimana 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 40,0% responden menyatakan setuju, kemudian 26,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga organisasi kami selalu memperhatikan lingkungan disekitar dimana 26,7% responden menyatakan sangat setuju, 41,3% responden menyatakan setuju, kemudian 32,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa organisasi kami mendominasi semua kegiatan yang ada di lingkungan kerja, dimana 29,3% responden menyatakan sangat setuju, 41,3% responden menyatakan setuju, kemudian 29,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima Organisasi kami selalu ikut mendukung kegiatan dilingkungan sekitar, dimana 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 41,3% responden menyatakan setuju, kemudian 25,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keenam dalam mengerjakan tugas pegawai mengerjakan pekerjaan dinas lebih dahulu dari pada pekerjaan pribadi, dimana 41,3% responden menyatakan sangat setuju, 36,0% responden menyatakan setuju, kemudian 22,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### 3. Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi lingkungan kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6.

Distribusi frekuensi item-item variabel lingkungan kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	0	0	0	0	12	16,0	31	41,3	32	42,7
2.	Pegawai selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.	0	0	0	0	16	21,3	31	41,3	28	37,3
3.	Pegawai selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja	0	0	0	0	19	25,3	29	38,7	27	36,0
4.	Menurut pegawai, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja	0	0	0	0	19	25,3	32	42,7	24	32,0
5.	Pegawai merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang lengkap.	0	0	0	0	17	22,7	29	38,7	29	38,7
6.	Menurut pegawai, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.	0	0	0	0	16	21,3	29	38,7	30	40,0

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.6. di atas, unsur item empiris pertama berupa lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, dimana 42,7% responden menyatakan sangat setuju, 41,3% responden menyatakan setuju, kemudian 16,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pegawai selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman dimana 37,3% responden menyatakan sangat setuju, 41,3% responden menyatakan setuju, kemudian 21,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja, dimana 36,0% responden menyatakan sangat setuju, 38,7% responden menyatakan setuju, kemudian 25,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat menurut pegawai, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja, dimana 32,0% responden menyatakan sangat setuju, 42,7% responden menyatakan setuju, kemudian 25,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima menurut pegawai, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran

pelaksanaan pekerjaan, dimana 38,7% responden menyatakan sangat setuju, 38,7% responden menyatakan setuju, kemudian 22,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keenam Pegawai merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang lengkap, dimana 40,0% responden menyatakan sangat setuju, 38,7% responden menyatakan setuju, kemudian 21,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Pada indikator kinerja pegawai dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.7.

Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja pegawai

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok	0	0	0	0	19	25,3	28	37,3	28	37,3
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	20	26,7	31	41,3	24	32,0
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak	0	0	0	0	22	29,3	27	36,0	26	34,7
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0	0	0	0	26	34,7	32	42,7	17	22,7
5.	Pegawai mampu bekerja sama dlm tim dan dibawah tekanan	0	0	0	0	14	18,7	24	32,0	37	49,3
6.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat	0	0	0	0	23	30,7	28	37,3	24	32,0

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.7. diatas, unsur item empiris pertama dimana pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok dimana pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok dimana 37,3% responden menyatakan sangat setuju, 37,3% responden menyatakan setuju, kemudian 25,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan, dimana 32,0% responden menyatakan sangat setuju, 41,3% responden menyatakan setuju, kemudian 26,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak, dimana 34,7% responden menyatakan sangat setuju, 36,0% responden menyatakan setuju, kemudian 29,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

. Pada item empiris keempat pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana 22,7% responden menyatakan sangat setuju, 42,7% responden menyatakan setuju, kemudian 34,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, dimana 49,3% responden menyatakan sangat setuju, 32,0% responden menyatakan setuju, kemudian 18,7% responden

menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keenam pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, dimana 32,0% responden menyatakan sangat setuju, 37,3% responden menyatakan setuju, kemudian 30,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### 5.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS ver. 22.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.8 Menurut Sugiyono (2011), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30.

Tabel 5.8

Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
----------	------	---------------------	----------	------------

Kinerja pegawai (Y)	1	0,355	0,30	Valid
	2	0,373	0,30	Valid
	3	0,315	0,30	Valid
	4	0,376	0,30	Valid
	5	0,387	0,30	Valid
	6	0,353	0,30	Valid
Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,343	0,30	Valid
	2	0,334	0,30	Valid
	3	0,307	0,30	Valid
	4	0,310	0,30	Valid
	5	0,448	0,30	Valid
	6	0,470	0,30	Valid
Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	1	0,350	0,30	Valid
	2	0,308	0,30	Valid
	3	0,322	0,30	Valid
	4	0,344	0,30	Valid
	5	0,375	0,30	Valid
	6	0,300	0,30	Valid
Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	1	0,304	0,30	Valid
	2	0,336	0,30	Valid
	3	0,324	0,30	Valid
	4	0,304	0,30	Valid
	5	0,342	0,30	Valid
	6	0,366	0,30	Valid

Sumber: Lampiran

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pernyataan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang

bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9

## Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,656	Reliabel
Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	0,711	Reliabel
Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	0,696	Reliabel
Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	0,611	Reliabel

Sumber: Lampiran

Hasil pengolahan data melalui program analisa data SPSS ver. 22.0 maka dapat dilihat nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel yang meliputi motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

#### 5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja pegawai}$$

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Budaya organisasi

$X_3$  = Lingkungan kerja

$b_0$  = Konstanta

$b_{1-3}$  = Koefisien regresi

$e$  = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 22.0 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.10  
Hasil perhitungan regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	14,269	6,280
$X_1$	0,204	0,095
$X_2$	0,329	0,095
$X_3$	0,109	0,094

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 14,269 + 0,204X_1 + 0,329X_2 + 0,109X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 14,269 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi motivasi kerja,

budaya organisasi dan lingkungan kerja nilainya tetap/konstan maka terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar 14,269.

2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,204 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang sebesar 0,204 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang sebesar 0,204 satuan.
3. Nilai koefisien regresi budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,329 berarti ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang sebesar 0,329 sehingga apabila skor budaya organisasi naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang sebesar 0,329 satuan.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,109 berarti ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang sebesar 0,109 sehingga apabila skor lingkungan kerja naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang sebesar 0,109 satuan.

#### 5.1.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

##### 1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 22.0 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.11

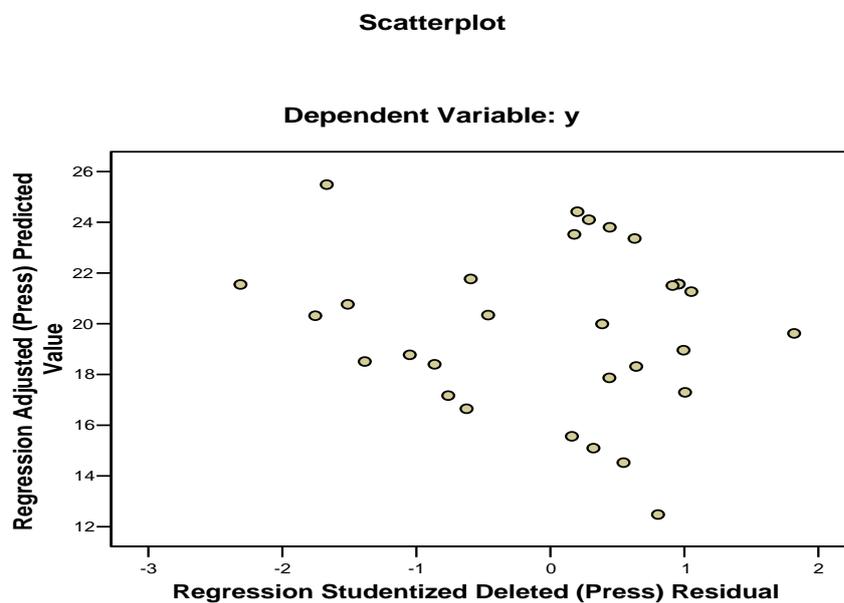
Hasil uji multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X <sub>1</sub>	0.938	1.066
X <sub>2</sub>	0.943	1.060
X <sub>3</sub>	0.983	1.017

Sumber : Data Diolah, 2019

## 2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 22.0 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1.



Sumber : Data Diolah, 2019

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

## 3. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat

dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 22 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,108 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.12

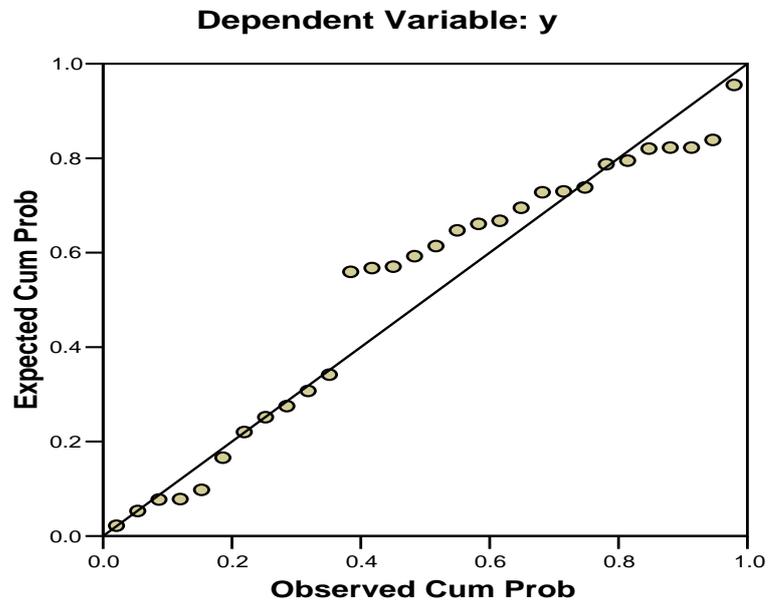
Hasil uji autokorelasi

Durbin – Watson	1,108
-----------------	-------

Sumber : Data Diolah, 2019

#### **4. Normalitas**

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Data Diolah, 2019

### 5.1.7. Pengujian Hipotesis

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)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 22, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. 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. 22.0 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13

Hasil uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	1,904	0,001
X <sub>1</sub>	2,147	0,002
X <sub>2</sub>	3,468	0,001
X <sub>3</sub>	2,157	0,001

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 22.0 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 2,147 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 71$ . yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 1,665. Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,147. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,665 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang .
2. Pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 22.0 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi sebesar 3,468 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 71$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 1,666. Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,468 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,666 yang berarti variabel budaya organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang .

3. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 22.0 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar 2,157 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 71$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 1,666. Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,157 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,666 yang berarti variabel lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang .

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 22 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk,

Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,147 > t_{tabel} 1,666$
- Variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,468 > t_{tabel} 1,666$
- Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,157 > t_{tabel} 1,666$

## 2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang . Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 22.0 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14

Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	131.192	3	4,824	0,004
Residual	520.595	71		
Total	651.787	74		

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 22.0 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 4,824 dengan signifikan 0,004. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah =

0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df (n-k-1) = 71$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,73$ . Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,824 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 4,824$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,73$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardizd tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15

Uji hasil beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0,001
X <sub>1</sub>	0,240	0,001
X <sub>2</sub>	0,386	0,001
X <sub>3</sub>	0,126	0,001

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardizd diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja

maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang adalah variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ). 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 5.16  
Hasil uji determinasi

Model	R	R Square
1	0,711	0,169

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,711 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang sebesar 71,1%, sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja pada Uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Kabupaten Pinrang. Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya, hal ini diakibatkan berbagai faktor seperti: 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 penilaian jabatan karir tidak didasarkan pada kinerja melainkan atas dasar kedekatan dengan pimpinan dan memiliki hubungan emosional yang tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan.

Selain itu, motivasi kerja pegawai kebanyakan mengejar insentif kesejahteraan pegawai yang nilainya sudah dianggarkan tiap tahun tanpa ada dasar penilaian kinerja dari pemerintah daerah. Sehingga perlu adanya kebijakan yang lebih relevan dari pemerintah daerah untuk mengatur insentif kesejahteraan pegawai demi peningkatan motivasi kerja pegawai yang maksimal dalam pelayanan publik kepada masyarakat.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 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 menghasilkan kinerja yang baik.

Organisasi akan menunjukkan hasil kinerja yang lebih tinggi jika ada kesesuaian antara lingkungan eksternal organisasi dengan strategi organisasi yang sejalan dengan kompetensi pekerjanya.

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara variabel independen dan dependen 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 lain yang diduga ikut memengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Variabel lain yang diduga 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 kerja yang dikembangkan, dukungan lingkungan eksternal terhadap jabatan fungsional pegawai dan lain-lain.

Oleh karena itu untuk menduduki jabatan fungsional pegawai perlu ditetapkan persyaratan antara lain :

- a. Berbasiskan kompetensi dengan latar belakang profesi yang sesuai dengan kebutuhan Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.
- b. Khusus bagi calon pejabat fungsional pegawai, sebelum menjadi pegawai hendaknya diharuskan untuk mengikuti pelatihan teknis, sehingga kualitas pegawai dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dapat seoptimal mungkin.

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang , dimana  $t_{hitung} = 2,147 > t_{tabel} = 1,666$
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang , dimana  $t_{hitung} = 3,468 > t_{tabel} = 1,666$ .
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang , dimana  $t_{hitung} = 2,157 > t_{tabel} = 1,666$ .
4. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 4,824, lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,73$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) profesionalisme, etika prodesi dan lingkungan kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang sebesar 71,1%

sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. 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 pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang adalah variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ).

## **6.2. Saran**

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. 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.
2. 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.
3. Diperlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di luar variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif fistik benar-benar

menjadi unsur determinan terhadap pencapaian kinerja pegawai. Dengan mengidentifikasi faktor ini maka memudahkan rekomendasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.

## Lampiran 1.

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN PINRANG”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,  
Peneliti

NADARIA  
2017.MM.2.0877

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Usia :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 RR = Ragu-Ragu  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )						
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi					
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan. pegawai, harus dapat diterima.					
3.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.					
4.	Organisasi memberikan peluang imbalan Yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja					
5.	Pegawai dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis antara sesama rekan kerja					
6.	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai					
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )						
1.	Organisasi kami menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan masyarakat					
2.	Organisasi kami selalu mendorong kami agar membantu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan tempat kami bekerja.					
3.	Organisasi kami selalu memperhatikan lingkungan disekitar.					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
4.	Organisasi kami mendominasi semua kegiatan yang ada dilingkungan kerja..					
5.	Organisasi kami selalu ikut mendukung kegiatan dilingkungan sekitar					
6.	Dalam mengerjakan tugas pegawai mengerjakan pekerjaan dinas lebih dahulu dari pada pekerjaan pribadi.					
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>						
1.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2.	Pegawai selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
3.	Pegawai selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja					
4.	Menurut pegawai, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					
5.	Pegawai merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang lengkap.					
6.	Menurut pegawai, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>						
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok					
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan					
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak					
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
5.	Pegawai mampu bekerja sama dlm tim dan dibawah tekanan.					
6.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat					

**“ TERIMA KASIH “**

## LAMPIRAN : UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_1	20.2400	3.536	.343	.693
Motivasi_2	20.3600	3.585	.334	.502
Motivasi_3	20.3333	3.360	.307	.441
Motivasi_4	20.4800	4.334	.310	.670
Motivasi_5	20.1733	4.713	.448	.568
Motivasi_6	20.4133	3.408	.470	.668

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya Organisasi_1	20.2800	4.015	.350	.519
Budaya Organisasi_2	20.2667	3.577	.308	.699
Budaya Organisasi_3	20.3867	4.132	.322	.537
Budaya Organisasi_4	20.3333	3.495	.344	.672
Budaya Organisasi_5	20.2533	3.975	.375	.600
Budaya Organisasi_6	20.1467	3.586	.300	.505

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan Kerja_1	20.6800	4.139	.304	.563
Lingkungan Kerja_2	20.7867	3.197	.336	.620
Lingkungan Kerja_3	20.8400	3.163	.324	.524
Lingkungan Kerja_4	20.8800	4.107	.304	.672
Lingkungan Kerja_5	20.7867	3.657	.342	.671
Lingkungan Kerja_6	20.7600	3.888	.366	.626

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.656	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_1	20.3067	2.486	.355	.675
Kinerja_2	20.3733	2.480	.373	.693
Kinerja_3	20.3733	2.805	.315	.690
Kinerja_4	20.5467	3.413	.376	.620
Kinerja_5	20.1200	3.431	.387	.635
Kinerja_6	20.4133	3.003	.353	.607

**Statistics**

		Motivasi_1	Motivasi_2	Motivasi_3	Motivasi_4	Motivasi_5	Motivasi_6
N	Valid	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0

**Motivasi\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	22.7	22.7	22.7
	4.00	29	38.7	38.7	61.3
	5.00	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Motivasi\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	26.7	26.7	26.7
	4.00	32	42.7	42.7	69.3
	5.00	23	30.7	30.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Motivasi\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	26.7	26.7	26.7
	4.00	30	40.0	40.0	66.7
	5.00	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Motivasi\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	23	30.7	30.7	30.7
4.00	35	46.7	46.7	77.3
5.00	17	22.7	22.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Motivasi\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	22.7	22.7	22.7
4.00	24	32.0	32.0	54.7
5.00	34	45.3	45.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Motivasi\_6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	24	32.0	32.0	32.0
4.00	28	37.3	37.3	69.3
5.00	23	30.7	30.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Statistics**

	Budaya Organisasi_1	Budaya Organisasi_2	Budaya Organisasi_3	Budaya Organisasi_4	Budaya Organisasi_5	Budaya Organisasi_6
N Valid	75	75	75	75	75	75
Missing	0	0	0	0	0	0

**Budaya Organisasi\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	21	28.0	28.0	28.0
Valid 4.00	29	38.7	38.7	66.7
Valid 5.00	25	33.3	33.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Budaya Organisasi\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	20	26.7	26.7	26.7
Valid 4.00	30	40.0	40.0	66.7
Valid 5.00	25	33.3	33.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Budaya Organisasi\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	24	32.0	32.0	32.0
Valid 4.00	31	41.3	41.3	73.3
Valid 5.00	20	26.7	26.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Budaya Organisasi\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	22	29.3	29.3	29.3
Valid 4.00	31	41.3	41.3	70.7
Valid 5.00	22	29.3	29.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

#### Budaya Organisasi\_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	25.3	25.3	25.3
Valid 4.00	31	41.3	41.3	66.7
Valid 5.00	25	33.3	33.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

#### Budaya Organisasi\_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	22.7	22.7	22.7
Valid 4.00	27	36.0	36.0	58.7
Valid 5.00	31	41.3	41.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

#### Statistics

	Lingkungan Kerja_1	Lingkungan Kerja_2	Lingkungan Kerja_3	Lingkungan Kerja_4	Lingkungan Kerja_5	Lingkungan Kerja_6
N Valid	75	75	75	75	75	75
Missing	0	0	0	0	0	0

#### Lingkungan Kerja\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	3.00	12	16.0	16.0	16.0
Valid	4.00	31	41.3	41.3	57.3
	5.00	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### Lingkungan Kerja\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	16	21.3	21.3	21.3
Valid	4.00	31	41.3	41.3	62.7
	5.00	28	37.3	37.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### Lingkungan Kerja\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	19	25.3	25.3	25.3
Valid	4.00	29	38.7	38.7	64.0
	5.00	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### Lingkungan Kerja\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	19	25.3	25.3	25.3
Valid	4.00	32	42.7	42.7	68.0
	5.00	24	32.0	32.0	100.0

Total	75	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**Lingkungan Kerja\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	22.7	22.7	22.7
4.00	29	38.7	38.7	61.3
5.00	29	38.7	38.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Lingkungan Kerja\_6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	21.3	21.3	21.3
4.00	29	38.7	38.7	60.0
5.00	30	40.0	40.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Statistics**

	Kinerja_1	Kinerja_2	Kinerja_3	Kinerja_4	Kinerja_5	Kinerja_6
N Valid	75	75	75	75	75	75
Missing	0	0	0	0	0	0

**Kinerja\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	25.3	25.3	25.3
4.00	28	37.3	37.3	62.7
5.00	28	37.3	37.3	100.0

Total	75	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**Kinerja\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	20	26.7	26.7	26.7
4.00	31	41.3	41.3	68.0
5.00	24	32.0	32.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Kinerja\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	22	29.3	29.3	29.3
4.00	27	36.0	36.0	65.3
5.00	26	34.7	34.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Kinerja\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	26	34.7	34.7	34.7
4.00	32	42.7	42.7	77.3
5.00	17	22.7	22.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Kinerja\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	18.7	18.7	18.7
4.00	24	32.0	32.0	50.7
5.00	37	49.3	49.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Kinerja\_6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	23	30.7	30.7	30.7
4.00	28	37.3	37.3	68.0
5.00	24	32.0	32.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	