

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA APARATUR DI LINGKUP KECAMATAN PAMEKASAN
KABUPATEN PAMEKASAN**

Fausi Santoso

Indra Prasetyo

Chamariyah

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted in Pamekasan District Scope of Pamekasan Regency. with a total sample of 36 people. The purpose of this study is 1) To know the motivation, work environment and organizational culture simultaneously have an influence on the performance employee, 2) To know the motivation, work environment and organizational culture partially have influence on apparatus performance of employee, 3) To know among the motivation, work environment and organizational culture that has a dominant influence on the performance of employee. The results showed that simultaneously, motivation, work environment and organizational culture have a very significant effect on employee performance. Partially, motivation, work environment and organizational culture have a significant influence on the performance of employee. Motivation variables have a very dominant influence in mempengaruhi apparatus performance in the scope of Pamekasan District Pamekasan.

Keywords: *Motivation, Work Environment, Organizational Culture and Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Lingkup Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan. dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 36 orang. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparatur, 2) Untuk mengetahui motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparatur, 3) Untuk mengetahui diantara motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja aparatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja aparatur di lingkup Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Pada dasarnya sumberdaya manusia merupakan factor utama dalam organisasi maupun perusahaan dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, *integrated*, *interrelated* dan *unity*. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuannya ini terus diasah dari waktu ke waktu dan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif. Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing - masing.

Menurut Siagian (2014:184) kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor yaitu motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi serta faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor motivasi. Pimpinan organisasi sebagai pimpinan manajemen harus mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan pegawai, dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai memberikan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya pegawai bekerja secara optimal. Motivasi dalam diri menjadi faktor penting dari seorang pegawai. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2005:196). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai mempunyai kinerja yang baik.

Keberhasilan organisasi menjadi tolak ukur yang ditunjukkan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Tolak ukur tersebut salah satu factor yang mempengaruhi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari

kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam dunia bisnis sistem-sistem ini sering dianggap sebagai *corporate culture*. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan yang dialami oleh anggota organisasi. Setiap orang memiliki sikap yang berbeda dalam memandang budaya organisasi yang berlaku di lingkungan kerjanya. Semakin *favorable* sikap seseorang terhadap budaya organisasi, maka semakin mudah pula terbentuk kinerjanya dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang bersifat kelompok maupun individu akan memberikan kekuatan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan, sebab apa yang dikerjakan manusia dalam organisasi dan perilakunya itu akan mempengaruhi kinerja organisasi (Nimran, 2009:156). Hal ini didasarkan oleh adanya pemikiran bahwa kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada prestasi organisasi. Mengingat budaya organisasi merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumberdaya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran organisasi (Sulaksono, 2014), maka penting untuk menganalisis budaya organisasi sebagai upaya membangun kemampuan dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan penelitian pada Kantor Kecamatan Pamekasan terdapat masalah berkaitan kinerja aparatur yang belum optimal yang dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Dari paparan diatas

diketahui bahwa permasalahan penurunan kinerja aparatur diakibatkan oleh motivasi dan lingkungan kerja yang kurang baik, serta budaya organisasi yang sudah tercipta kurang dipatuhi oleh para pegawai. maka dalam kesempatan ini penulis melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur di lingkup Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan".

KAJIAN TEORETIS

Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performen* atau *Actual Performen* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja dikemukakan Kusriyanto (2011:39) perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Gomes (2015:195) berpendapat bahwa kinerja sebagai "ungkapan seperti *output*, efisien serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas" selanjutnya definisi kinerja menurut Mangkunegara (2014:127) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Timple (2009:31) dalam Mangkunegara (2010), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik sebab karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Sedangkan faktor

eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Menurut Mangkunegara (2010) bahwa terhadap penentu kerja individu adalah faktor individu dan lingkungan kerja organisasi:

1. Faktor Individu

Secara psikologis individu normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah) dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi diri yang baik ini adalah modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai organisasi.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan sangat menunjang kerja organisasi bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Motivasi

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota

organisasi suatu organisasi adalah unit secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Motivasi juga diartikan sebagai faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Gitosudarmo dan Sudita, 2008:28). Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Menurut Winardi (2013:312) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan.

Menurut As'ad (2014:46) bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Menurut Smith dan Wakeley (dalam As'ad, 2014:47) menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Pendapat dari Gilmer dalam As'ad (2014:47) bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. Dari beberapa

pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

Lingkungan Kerja

Achyari (2016:122) memberikan rumusan pengertian lingkungan kerja, yaitu "suatu lingkungan dimana para tenaga kerja tersebut bekerja, sedangkan kondisi kerja adalah kondisi dimana tenaga kerja tersebut bekerja". Menurut Sukanto dan Indriyo, (2012:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Mardiana (2011:58) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat

mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Nitisemito (2010:25) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Newstrom (2009:269) *work condition relates to the scheduling of work-the length of work days and the time of day (or night) during which people work*, yang kurang lebih berarti bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Budaya Organisasi

Michael Armstrong (2009) berpendapat bahwa budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Nilai adalah apa yang diyakini bagi orang-orang dalam berperilaku dalam organisasi. Norma

adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengatur perilaku seseorang.

Pengertian di atas menekankan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan aspek subjektif dari seseorang dalam memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Hal ini dapat memberikan pengaruh dalam nilai-nilai dan norma-norma yang meliputi semua kegiatan bisnis, yang mungkin terjadi tanpa disadari. Namun, kebudayaan dapat menjadi pengaruh yang signifikan pada perilaku seseorang. Hendy (dalam Paramita, 2012:11) mengemukakan adanya 4 macam budaya organisasi, yakni budaya organisasi berdasarkan kekuasaan, peran, tugas, dan orang.

Menurut Robbins (2013:289) terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*). Sejauh mana pegawai didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian pada rincian (*attention to detail*). Sejauh mana pegawai diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi pada hasil (*outcome orientation*). Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi pada orang (*people orientation*). Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi pada tim (*team orientation*). Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.

f. Agresivitas (*agresiveness*). Berkaitan dengan kesigapan dan agresivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

g. Kemantapan (*stability*). Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku (Robbins, 2013:289).

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar (2013:264), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas
Pengaruh umum dari luar yang luas ini mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan yang berasal dari luar organisasi atau hanya sedikit yang dapat dikendalikan oleh organisasi.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat
Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas yang sudah masuk dalam organisasi, termasuk dalam setiap individu dalam organisasi, misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi
Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi berbagai masalah, baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut

merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*), yaitu suatu pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau konsep melalui pengukuran variabel secara metrik/angka dan melakukan prosedur analisis data dengan peralatan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2014:86). Penelitian ini menggunakan metode survey, yakni mengumpulkan informasi dari seluruh populasi atau sampel dengan menggunakan alat bantu kuesioner. Teknik analisis data menggunakan SPSS versi 17.00.

Definisi Operasional Variabel

1) Kinerja (Y).

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada Prawirosentono (2010) yaitu :

- a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- b. Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- c. Kualitas hasil kerja
- d. Kuantitas hasil kerja.

- e. Memiliki kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan.
- f. Memiliki kemampuan untuk mengambil resiko terkait pekerjaan.
- g. Memiliki ide/gagasan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

2. Motivasi (X_1).

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Handoko (2011) terdiri dari:

- a. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi
- b. Mampu menyelesaikan masalah
- c. penghargaan yang diberikan
- d. Pengakuan atas prestasi kerja
- e. Promosi jabatan
- f. Pengembangan karier
- g. Sistem imbalan
- h. Pemenuhan kebutuhan
- i. Aktualisasi diri dukungan dari pimpinan

3. Lingkungan Kerja (X_2).

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para tenaga kerja tersebut bekerja, sedangkan kondisi kerja adalah kondisi dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Indikator lingkungan kerja Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Sarwanto (2008) meliputi :

- a. Tata ruang
- b. Pencahayaan memadai
- c. Drainase dan ventilasi yang baik
- d. Pengaturan ruang

4. Budaya Organisasi (X_3).

Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Indikator yang digunakan Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Robbins (2013) meliputi :

- a. Tingkat tanggung jawab yang dimiliki pegawai.
- b. Kejelasan Sasaran yang akan dicapai
- c. Team work terkoordinasi dengan baik
- d. Koordinasi antara pimpinan dan pegawai terjalin baik.
- e. Pengawasan yang dilakukan berdasarkan aturan
- f. Pengendalian perilaku pegawai
- g. Dorongan untuk mengemukakan permasalahan
- h. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai terjalin baik.
- i. Setiap masalah pekerjaan dikomunikasikan dengan baik
- j. Setiap pekerjaan yang diberikan dikomunikasikan dengan baik.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek/karakteristik penelitian. (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus PNS di lingkup Kantor Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan meliputi Kepala Kelurahan, Sekretaris Kelurahan, Kepala Desa dan Sekretaris Kepala Desa, berjumlah 36 orang.

Singarimbun (2010:149) sampel sebagai bagian atau wakil populasi, dapat menentukan presisi (ketepatan) dari hasil penelitian dengan menentukan penyimpangan baku dan taksiran yang diperoleh, sederhana

sehingga mudah dilakukan. Suparmoko (2012:42) besarnya sampel apabila kurang dari 100 maka hendaknya diambil semua, dan dapat ditentukan dengan presentase tertentu misalnya 5%, 10%, atau 50%. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang ada, yaitu 36 orang. Hal ini dilakukan karena jumlah populasinya kurang dari 100 (metode sensus atau sampel jenuh).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrument. Suatu instrument yang valid memiliki validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Menurut Sugiyono, (2007:115) suatu instrument dikatakan valid diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila hasil nilai korelasi r hasil korelasi lebih besar dari 0,3 dan apabila nilai r lebih kecil dari 0,3 maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Menurut Arikunto, (2012:154) dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh diklat fungsional, kompetensi SDM dan motivasi terhadap pengembangan karier. Menurut Suharyadi (2009:210) regresi

linear berganda digunakan untuk analisis dengan jumlah variabel bebas lebih dari dua variabel. Berikut adalah rumus regresinya :

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

Keterangan :

- Y = kinerja pegawai
- a = konstanta
- X₁ = motivasi
- b₁-b₃ = koefisien regresi
- X₂ = koefisien regresi
- e = standar error
- X₁ = lingkungan kerja
- X₃ = Budaya organisasi

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan di bab sebelumnya dengan menggunakan uji F dan uji t.

1. Uji F. Uji F atau uji serentak adalah pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dalam hipotesis pertama. Hipotesis diterima jika nilai F_{hitung} mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ (Gujarati, 2012:64).
2. Uji t. Uji t adalah pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri sebagaimana hipotesis kedua. Hipotesis diterima jika masing-masing nilai t_{hitung} mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ (Gujarati, 2012:65).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 17,0 maka hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel penelitian, yang meliputi motivasi (X₁), lingkungan kerja (X₂),

budaya organisasi (X₃) dan kinerja pegawai (Y) akan ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	36.1667	7.171	.475	.795
X _{1.2}	36.1389	5.494	.440	.788
X _{1.3}	36.2500	5.279	.432	.784
X _{1.4}	36.3333	7.029	.439	.797
X _{1.5}	36.1944	5.761	.499	.711
X _{1.6}	36.1944	5.761	.599	.811
X _{1.7}	36.3333	5.714	.526	.806
X _{1.8}	36.2500	5.279	.532	.884
X _{1.9}	36.1389	5.494	.540	.888

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	9

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 1 tersebut mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap motivasi (X₁), dijelaskan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel motivasi adalah valid. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa variabel motivasi adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen variabel motivasi dalam penelitian ini bisa dikatakan valid dan reliabel.

Berdasarkan Tabel 2 tersebut mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap lingkungan kerja (X₂), dijelaskan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel lingkungan kerja adalah valid.

Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa

variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 2
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel lingkungan kerja (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1}	13.5278	1.113	.424	.761
X _{2.2}	13.4444	.825	.473	.766 ^a
X _{2.3}	13.5556	.768	.417	.734 ^a
X _{2.4}	13.7222	1.178	.567	.875

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	4

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Tabel 3
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel budaya organisasi (X₃)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{3.1}	40.1667	3.400	.472	.766
X _{3.2}	40.2222	2.635	.414	.743
X _{3.3}	40.1667	3.971	.451	.790
X _{3.4}	40.1667	3.114	.486	.788
X _{3.5}	40.3889	2.816	.484	.724
X _{3.6}	40.1667	3.286	.538	.856
X _{3.7}	40.1389	2.980	.568	.844
X _{3.8}	40.3611	2.866	.553	.800
X _{3.9}	40.2778	2.606	.535	.829
X _{3.10}	40.4444	3.340	.567	.873

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.212	10

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 3 diatas mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap budaya organisasi (X₃) dijelaskan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah

lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel budaya organisasi adalah valid. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa instrumen variabel budaya organisasi adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel budaya organisasi bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 4
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	26.9722	3.056	.504	.765
Y.2	27.0000	4.057	.476	.739
Y.3	26.8889	3.073	.520	.762
Y.4	27.1111	2.902	.415	.830
Y.5	27.1389	2.809	.492	.805
Y.6	27.0278	4.085	.570	.726
Y.7	27.0278	2.885	.525	.853

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	7

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4 diatas mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kinerja pegawai (Y), dijelaskan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel kinerja pegawai adalah valid.

Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa instrumen variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel kinerja pegawai bisa dikatakan valid dan reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan dari analisis regresi linier berganda adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Dalam penelitian ini hasil output SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 17,0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.120	.828		4.145	.000
Motivasi	.430	.153	.440	2.813	.002
Lingkungan Kerja	.338	.140	.340	2.419	.001
Budaya Organisasi	.457	.196	.164	3.308	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 5 di atas yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut :
 $Y = 3,120 + 0,430X_1 + 0,338 X_2 + 0,457X_3$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 3,120. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja aparatur di lingkup Pamekasan (Y) adalah 3,120.

2. Angka 0,430 X_1 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan motivasi (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja aparatur di lingkup Pamekasan sebesar 0,430 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) adalah konstan. Persamaan ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kinerja aparatur di lingkup Pamekasan, yaitu bahwa apabila ada peningkatan motivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Berarti apabila ada upaya peningkatan kemampuan diri, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang disebabkan oleh peningkatan motivasi sebesar 0,430 satuan untuk setiap perubahan satu satuan motivasi yang bersifat positif.
3. Angka 0,338 X_2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja aparatur di lingkup Pamekasan sebesar 0,338 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_3) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja aparatur di lingkup Pamekasan (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja

pegawai. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan lingkungan kerja adalah 0,338 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kompensasi yang bersifat positif.

4. Angka 0,457 X_3 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,457 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja aparatur di lingkup Pamekasan (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan budaya organisasi adalah 0,457 satuan untuk setiap perubahan satu satuan komitmen organisasi yang bersifat positif.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah "motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkup Pamekasan".

Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan melakukan uji simultan atau uji F. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan

mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja aparatur di lingkup Pamekasan. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai F_{hitung} dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai F_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Hasil analisis uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.874	3	.625	17.500	.002 ^a
Residual	1.142	32	.036		
Total	3.017	35			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 6 di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji F pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 17.500 dengan nilai signifikansi sebesar 0,02 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkup Pamekasan, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji parsial atau uji t. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis kedua yang berbunyi "motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkup Pamekasan". Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai t_{hitung} masing-masing

variabel bebas dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai t_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 7
Hasil analisis uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	4.145	.000
Motivasi	2.813	.002
Lingkungan Kerja	2.419	.001
Budaya Organisasi	3.308	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 7 di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji t dalam lampiran, diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk motivasi (X_1) sebesar 2.813 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat di katakan bahwa motivasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkup Pamekasan (Y).
2. Nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja (X_2) sebesar 2.419 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja (Y).
3. Nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi (X_3) sebesar 3,308 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian dapat di katakan bahwa budaya organisasi (X_3) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkup Pamekasan (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan "motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkup Pamekasan", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Selanjutnya adalah melakukan pengujian untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang ketiga yang berbunyi "motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja aparatur di lingkup Pamekasan".

Berdasarkan pada perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa t_{hitung} variabel motivasi (X_1) adalah 2,813, nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 2,419, dan nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 3,308, sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai nilai t_{hitung} paling besar adalah motivasi. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah motivasi (X_1). Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja aparatur di lingkup Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi

totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) dengan variabel terikat yaitu kinerja aparatur di lingkup Pamekasan (Y), dilihat dari tabel berikut :

Tabel 8
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimensi 1 n0	.788 ^a	.621	.586	.18895	1.904

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 8 tersebut, dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi adalah :

1. Nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,788. Koefisien sebesar 0,788 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dengan variabel terikat yaitu kinerja aparatur di lingkup Pamekasan, sebesar 78,8%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja aparatur di lingkup Pamekasan.
2. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,621. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi,

lingkungan kerja, dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat yaitu kinerja aparatur di lingkup Pamekasan, secara bersama-sama adalah sebesar 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 62,1% kinerja aparatur di lingkup Pamekasan, dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar, karena nilai R^2 yang dihasilkan mendekati angka 1, atau mendekati sempurna.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya diketahui bahwa motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkup Pamekasan (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkup Pamekasan, yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Demikian pula lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi <0.05 . Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja aparatur di lingkup Pamekasan terbukti dan diterima.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,6. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 62,1% kinerja aparatur di lingkup Pamekasan dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda, lingkungan kerja adalah lingkungan

dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan, kinerja aparatur adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Secara simultan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkup Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan.
3. Secara parsial, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkup Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan.
4. Berdasarkan dari hasil uji t tersebut, maka diketahui bahwa Budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja aparatur di lingkup Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2012. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- As' ad, Moh. 2014. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberti
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta
- Achyari, Agus. 2016. *Manajemen Operasi*. Jakarta: Universitas Terbuka

- Bacal, Robet. 2011. *Performance Management*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka.
- Davis, Keith. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Davis, Jr. Keith, & William, B., Werther. 2011. *Human Resources and Personal Management*. Edisi ke-9. McGraw-Hill, Inc: USA
- Drucker, Peter, F. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pustaka Binaman
- Gujarati, D., N., 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Terjemahan Mangunsong, R., C., Buku 2, Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat.
- Gomes, Faustino, Cardoso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. Andi Offset
- Handoko, Reksodiprodjo, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Hardaningtyas, Dwi. 2015. *Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III*. Tesis
- Hasibuan, Malayu, S., P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hulme. 2009. *The Biochemistry of Fruits and their Products*. Vol.I. Academic Press: London.
- Indriyo, Gito, Sudarmo, & Sukanto, R. 2012. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPF
- Kusriyanto, Bambang. 2011. *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Marihot. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Marbun, B., N. 2011. *Konsep Manajemen Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Prabu, A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Mardiana. 2011. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI
- Mangkunegara, Prabu, A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A, P. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusi*. Bandung: Refika Aditama
- Munandar, Ashar, S. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nitisemito, A., S., 2010. *Manajemen Personalia (Manajemen SDM)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Newstrom, J., W. 2009. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Nursalam, 2013. *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Prawirosentono, S. 2010. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF
- Paramita, Budi. 2012. *Masalah Keresasian Budaya dan Manajemen di Indonesia*. Jakarta: Universita Indonesia
- Robbins, Stephen, P. 2013. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education
- Sanwanto, 2010. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Keenambelas, Penerbit: Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Sudita, Gitosudarmo, 2008. *Perilaku Keorganisasian*. BPF; Yogyakarta.
- Swanburg, R., C. 2013. *Pengantar Kepemimpinan & Manajemen Kepawatan Untuk Perawat Klinia*. Jakarta: EGC

- Simanora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Siagian, Sondang, P. 2014. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siswanto, Dedy. 2013. *Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indocement*. Tesis
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta; Bandung
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Sarwanto, A. 2008. *Budidaya Kedelai Tropika*. Penerbit Swadaya: Jakarta.
- Stewart, & Stewart. 2013. *Managing the Poor Performer*. Wildwood House
- Suharyadi, Purwanto, 2009. *Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Suharmiati, Manik. 2016. *Pengaruh Motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bondowoso*. Tesis
- Timpe, Dale. 2009. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi Pegawai)*, Cet 5. Jakarta: PT. Elek Media Koputindo
- Wright, R., M., & Gert Durrel. 2015. *Elementary Trigonometry*. London: Bell and Sons
- Winardi. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta