

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen)**

Hamdani, Zulfikar^{*)}

^{*)} Dosen Politeknik Negeri Lhokseumawe, Jurusan Tata Niaga

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis, dan membuktikan pengaruh signifikan motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Sekretariat Daerah, Kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh. Penelitian ini bukan merupakan penelitian eksperimental, kemudian data diambil dalam waktu yang serentak atau dalam waktu bersamaan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja adalah variabel yang paling berpengaruh dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai, dibandingkan dengan variabel-variabel yang lainnya. Elemen-elemen dari variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain meliputi: semangat kerja, tingkat kehadiran, tingkat disiplin dan tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan.*

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja*

PENDAHULUAN

Persoalan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, sementara sumber daya manusia secara kuantitas sangat besar. Tentu jika dengan kualitas yang baik, maka sumber daya manusia yang besar ini akan sangat efektif dan berguna terhadap peningkatan produktivitas pembangunan nasional. Untuk itu pemerintah perlu memikirkan bagaimana cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar produktif, tepat guna, serta optimal.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau pegawai (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh

Brahmasari dan Suprayetno (2008), yaitu motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Lalu yang menjadi permasalahan yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang produktif supaya tujuan strategis organisasi bisa dicapai. Produktivitas pegawai merupakan kebutuhan utama dari sebuah organisasi pemerintahan, sehingga diperoleh hasil yang maksimal.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi pemerintah untuk bisa meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi organisasi pemerintahan agar kelangsungan pelayanan kepada masyarakat dapat terjamin dan maksimal. Produktivitas suatu unit usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat.

Mengenai produktivitas kerja menjadi masalah nasional pula, karena produktivitas tenaga kerja Indonesia masih memprihatinkan. Zadjudi (2001:6); kualitas sumber daya manusia Indonesia dewasa ini dibandingkan dengan kualitas sumber daya manusia di beberapa negara anggota-anggota ASEAN nampaknya masih rendah kualitasnya, sehingga mengakibatkan produktivitas per jam kerjanya masih rendah

(menurut World Development Report, Indonesia pada tahun 2002 produktivitas per pekerja per jam sebesar 1,84 US \$ dan yang tertinggi adalah Singapura 35,91 US \$, diikuti oleh Malaysia 4,71 US \$ dan Thailand 4,56 US \$). Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna (Koesmono, 2005:16).

Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen sebagai lembaga pelayanan publik yang juga adalah institusi pemerintah, bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Sebagai abdi negara memiliki tanggung jawab dalam pelayanan terhadap masyarakat, khususnya dalam hal pelayanan terhadap segala kebutuhan masyarakat, khususnya di Kabupaten Bireuen. Sekretariat daerah merupakan organisasi yang menangani perumusan kebijakan pemerintahan dan pembangunan daerah. Sebagai pusat administrasi pemerintahan, sekretariat daerah harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal untuk memberikan pelayanan publik yang optimal.

Keberadaan Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen sebagai unit organisasi dalam pemerintahan Bireuen merupakan ujung tombak pelayanan dalam bidang administrasi kepegawaian dan pemerintahan. Hal tersebut menjadikan Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen memiliki tanggung jawab besar dalam peningkatan kinerja pegawai yang ada di Pemerintahan Kabupaten Bireuen yang harus memiliki nilai-nilai dasar pelayanan.

Pada kenyataannya yang dihadapi ialah terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pada kinerja para pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen mulai lingkungan kerja yang kondusif dan ramah akan meningkatkan kinerja para pegawai. Budaya organisasi yang diterapkan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen saat ini masih perlu ada pembenahan di dalamnya karena dengan adanya budaya organisasi yang baik maka pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Semakin ketatnya persaingan antar pegawai juga menuntut pengelolaan SDM yang baik pula, hal ini dilakukan agar kualitas pegawai semakin baik serta meningkatkan daya saing, dengan

penerapan sistem yang ada, pimpinan daerah Kabupaten Bireuen menilai kinerja bawahannya. Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen mengelola pertanggungjawaban kinerja pegawai dalam sebuah sistem manajemen pegawai sesuai yang diatur pada kebijakan undang-undang kepegawaian.

Wardono (2012:116) mengemukakan bahwa pemberian motivasi baik bersifat material maupun non material dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Pemberian motivasi tersebut dimaksudkan agar anggota organisasi (dalam hal ini pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen) bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dengan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Menurut Sedarmayanti (2004:137-178), kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya.

Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen, budaya yang diterapkan dalam organisasi sangat penting karena budaya organisasi tersebut yang akan mempengaruhi dan memberikan pedoman bagi anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Peran budaya organisasi adalah yang paling menentukan tujuan organisasi serta mempengaruhi kinerja individu yang ke depannya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Putri, 2014:187). Penelitian yang dilakukan oleh Sudarmadi pada tahun 2007 menghasilkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nitisemito (dalam Utama, 2012: 174) faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, dalam Utama, 2012: 174). Menurut Mangkunegara lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan

fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai (Utama, 2012: 174).

Kinerja karyawan yang prima tentu saja dilandaskan oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan Nitisemito (2000: 183) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai

Umar (1999) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sedangkan Robbins (2006) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi dari pegawai itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan Maznah, Ma'ruf, dan Idris (2012), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, nilainya adalah sebesar 0,05.

Sebelumnya penelitian yang dilakukan oleh Masrukhin dan Waridin (2006) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koesmono (2005) juga membuktikan hal yang sama tentang adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana pada ketiga penelitian tersebut motivasi memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian Mansur (2009), menunjukkan pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang berbeda seperti penelitian Brahmasari dan Suprayetno, (2008) dimana hasil penelitian itu menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya meskipun motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi belum tentu memengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal.

Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga, budaya organisasi tersebut berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2013) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Menurut Yuwalliatin (2006) menyatakan bahwa perubahan budaya organisasi yang berkesinambungan dapat diciptakan melalui perubahan organisasi. Namun budaya organisasi sebagai perangkat lunak yang ada dalam organisasi hanya dapat diubah melalui iklim organisasi.

Hal lainnya diungkapkan oleh Robbins (2006) yang menyatakan bahwa budaya organisasi diukur menggunakan beberapa faktor yaitu profesionalisme kerja, jarak dari manajemen, sikap terbuka pegawai, keteraturan pegawai dan integrasi pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kinman dan Kinman (2001) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Sedangkan penelitian Mansur (2009) menunjukkan parameter estimasi untuk pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian Miswan (2008) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya iklim organisasi menunjukkan pengaruh yang positif tapi tidak signifikan. Interpretasi atas pengaruh itu mengindikasikan perubahan kinerja pegawai sebagai akibat pengaruh iklim organisasi adalah tidak nyata.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Diana Khairani Sofyan (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA.

Unsur-unsur lingkungan kerja menurut Kartono (dalam Arianto, 2013:195) adalah tutur kata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja. Sedangkan keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut Nitisemito adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Hal ini dibuktikan oleh Trisno & Suwanti (2004) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Empiris

Sudarmadi (2007), menemukan bahwa hasil pengujian model telah memenuhi kriteria goodness of fit yang didasarkan pada chi-square = 251.937; probability = 0.097; Cmin/DF = 1.125; GFI = 0.844; AGFI = 0.807; TLI = 0.973; CFI = 0.097 dan RMSEA = 0.034. Semua memenuhi kriteria, kecuali GFI dan AGFI adalah marginal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Brahmasari dan Suprayetno (2008), Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

perusahaan. Murdiyani (2010), Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan diketahui bahwa beban kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Lokasi penelitian berada di Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen yang beralamat di Kantor Pusat Pemerintahan Kabupaten Bireuen Jalan Medan - Banda Aceh, Cot Gapu, Bireuen. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai dengan Juli 2017. Adapun sampel pada penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen yang diambil berdasarkan rumus Slovin (Umar, 2002:141-142), yang berjumlah 208 pegawai. Untuk tehnik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Untuk tehnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel Motivasi kerja bernilai lebih tinggi dari nilai r tabel yaitu 0.1562 dengan signifikansi kurang dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja kerja adalah valid. Demikian juga dengan nilai alpha crumbath yang bernilai > 0,60 yang berarti realibel untuk semua item yang digunakan pada variabel independent dan dependent pada penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja dari pegawai akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan dari Murty & Hudiwinarsih (2012: 219) yang menyatakan bahwa seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ekaningsih, (2012:24) dalam penelitian Chawdhury ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi timbul dari diri seorang pegawai dimulai dari

pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi (Simamora dalam Suddin, 2010:3).

Menurut Buhler dalam Noviansyah & Zunaidah (2011:46-47) dan Murty & Hudiwinarsih (2012: 219-220) berpendapat bahwa Tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja karyawan yang cukup tinggi. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Munandar dalam Subakti (2014:216-217) dan Harianto, *et. al* (2008:141), Julianingrum & Sudiro (2013:669-670). Pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja kerja didukung juga oleh argumen dari Simanjuntak, *et. al* (2012:82), (Gardjito, *et. al*, 2014:6), Noviansyah & Zunaidah (2011:47), Mathis dalam Saputra, *et. al* (2012:6), Indaryanto (2008:17-18), Raff, *et. al* (2014:7), Arianto, (2008:163-170), dan David Mc Clelland dalam Irawan, *et. al* (2014:895).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi organisasi dan logistik, masing-masing kinerja individual yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula Soedjono (2005:27-28). Widodo (2010:18) Organisasi sebagai sistem yang terbuka, dapat dipandang sebagai *homogeneous culture* dan *heterogeneous culture*. *Homogeneous culture* menekankan pada *professional culture* dan *corporate culture*, yang secara bersama-sama membentuk suatu komitmen jangka panjang terhadap kemajuan organisasi. Sedangkan *heterogeneous culture* dibentuk dan dikembangkan oleh subkultur yang tumbuh dalam unit yang berbeda dalam suatu

organisasi. Setiap organisasi tentunya memiliki definisi yang berbeda-beda mengenai budaya.

Terdapat beberapa argumen yang menyatakan pentingnya atau terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi yaitu pendapat pendapat dari : Moelyono Djokosantoso dalam Soedjono (2005:27), Primanda dalam Raf, *et. al* (2014:6), Juliningrum & Sudiro (2013:670), Hofstede (Widodo, 2010:19), Pastin dalam Soedjono, (2005:28), Arianto (2013:195), Sherinda dalam Raf, *et. al* (2014:6) dan Arianto (2008:163-172).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan Sofyan (2013:19).

Lingkungan kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, hal ini juga didukung oleh pendapat dari: Widodo (2010:18), Ekaningsih, (2012:24), Garjito, *et. al* (2014:6), Takasenseran, *et. al* (2014:1734), Sugito dalam Gardjito, *et. al* (2014:7), Potu (2013:1217), Gibson dalam Ekaningsih (2012:21), Gardjito, *et. al*, (2014:3), Sugiarti, (2012:80), Nitisemito dalam Arianto (2013:19), Suddin, (2010:3-4) dan Raf, *et.al* (2014:7).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diketahui bahwa kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. (2) Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. (3) Lingkungan Kerja Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. (4) Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel Motivasi kerja adalah variabel yang paling berpengaruh dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai, dibandingkan dengan variabel-variabel yang lainnya. Elemen-elemen dari variabel Motivasi kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan antara lain meliputi: semangat kerja, tingkat kehadiran, tingkat disiplin dan tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut: (1) Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen diharapkan dapat meningkatkan upaya membangkitkan motivasi kerja dan budaya organisasi, serta memperhatikan lingkungan kerja sehingga hal itu dapat membawa pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. (2) Hasil penelitian ini hanya terbatas di Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ke sektor usaha swasta dan bagian lainnya di organisasi pemerintahan. Oleh karenanya, penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan sampel yang berbeda dan dari organisasi/ instansi/ pemerintahan yang berbeda. (3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk membantu peneliti yang akan datang agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Agustiar, Amin, S., dan Edwar, 2005. Pengaruh Praktek Kepemimpinan, Pengembangan Pegawai, dan Persepsi Terhadap Kinerja Penyidik PPNS Hak Kekayaan Intelektual

Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Se-Sumatera. *Jurnal Siasat Bisnis*. No.10.Vol. 2. Hal.215-234.

Alwi, S., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE

Ardianto, Elvinaro. 2010. Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Birokrasi Indonesia. *Jurnal Observasi*. Vol. 8, No. 2, Halaman 11-32

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

As'ad, Moh. 2008. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta

Budi W. Soetjipto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Artikel-Artikel Pilihan)*. Yogyakarta : Penerbit Amara Books.

Dharma, Surya (2005). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Griffin, Ricky. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga

Hamali, O., 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara

Hamid, E.S., Rowi, Budiman. 2003. *Membangun Profesional Muhammadiyah*. Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS

Handoko, H., 1993. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi UGM.

Handoko, H., 1995. *Manajemen*. Eds 2. Yogyakarta: Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi UGM.

Irianto, Y., 2001. *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan*. Surabaya: Insan Cendekia.

Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson, M.T., (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson, M.T., (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 2*. Jakarta : Penerbit Erlangga.

- Kusuma, Aditya. 2007. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BKD Kabupaten Lahat. *Jurnal Administrasi*. Vol. 4, No. 4, Halaman 325-339
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori, dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books
- Laurensius, F., (2005). *Membangun Kultur Kinerja pada Organisasi Sektor Publik. Manajemen Usahawan*. No. 08 Tahun XXXIV Agustus.
- Luthans, F., 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 3. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. Vol. 3, No. 6, Halaman 1-25
- Purbana, Nursya'bani. 2000. *Kepemimpinan Organisasi Masa Depan Konsep dan Strategi Keefektifan*. *Jurnal Siasat Bisnis*. Edisi Khusus JSB On Human Resources, hal. 115-129.
- Purwanto, Sigit. 2006. *301 Ways To Have Fun At Work*. Jakarta: Erlangga
- Putri, A.A. Mega Rosa Arini. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 3, No. 1, Halaman 183-204
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sawitri, Peni. 2011. Interaksi Budaya Organisasi dengan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Unit Bisnis Industri Manufaktur dan Jasa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 13, No. 2, Halaman 151-161
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Simamora, Henry, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Sri Raharjo, (2004). *Competence-Based Organisation : Penyelenggara antara Kompetensi Individu dengan Core Competence Organisasi*. *Usahawan*. No. 10 Oktober Tahun XXXIII.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudjana. 2004. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sukamnto, dkk., 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *eJournal Administrative Reform*. Vol. 1, No. 2, Halaman 431-443
- Tangkilisan, Hessel N.S., (2009). *Kebijakan dan Manajemen Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Lukman Offset.
- Tjiptoheriyanto, Priyono. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LIPI Press
- Tupamahu, S. dan Soetjipto, B.W., 2005. *Pengukuran Return on Training Investment (ROTI)*. *Usahawan*. O. 12 Th. XXXIV.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal*

- Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, 173 No. 2. Hal 173-184
- Wahyuningsih, Sri. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Pemerintahan Integratif*. Vol. 2, No. 1, Halaman 70-84
- Wardono, Moch. Noor Setyo. 2012. Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Jurnal Revitalisasi*. Vol. 1, No. 2, Halaman 115-124
- Wijono, Sutarto. 2001. Pengaruh Interaksi Motivasi Kerja dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Supervisor di Sebuah Pabrik Tekstil di Salatiga. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.VII. No.2 hal.248-278. Yudhi (2001)
- Winurini, Sulis. 2010. Quality of Working Life (QWL) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Jenderal DPR RI. *Jurnal Aspirasi*. Vol. 1, No. 2, Halaman 281-306
- Wungu, Jiwo dan Brotoharsojo, Hartanto (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Penerbit Prentice Hall.
- Sarwono, Jonathan. 2005. "Teori Dan Praktik Riset Pemasaran Dengan Spss". Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Koesmono, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2. Hal 171-188
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Bandung: Alfabeta
- Wahyudi, Untung., & Prasetyaning, Hartini Pawestri. 2005. "Implikasi Struktural Kepemilikan Terhadap Nilai Perusahaan : Dengan Keputusan Keuangan Sebagai Variabel Intervening". *Simposium Nasional Akuntansi IX*. Padang 23-26 Agustus.

