

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta

Aswinda Nurmangesti¹ Rina Dwiarti²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: 200520057@student.mercubuana-yogya.ac.id¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dan untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. Kinerja pegawai yang baik adalah ketika karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di instansi. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan instansi. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, merupakan metode penelitian dengan desain penelitian dengan spesifikasi sistematis, terencana, dan terstruktur. Penelitian ini mencoba untuk mengukur variabel-variabel seperti motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai secara numerik atau dengan menggunakan data berbasis angka. Sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relative kecil. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 30 orang. Hasil dari analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,143 atau 14,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 14,3% sedangkan sisanya sebesar 77,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini dinyatakan hal-hal sebagai berikut : (1) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. (4) Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta

Abstract

This study aims to analyze and test the influence of motivation on employee performance, to analyze and test the influence of the work environment on employee performance, to analyze and test the influence of organizational culture on employee performance, and to analyze and test the influence of motivation, work environment, and organizational culture on employee performance at the Yogyakarta City Tourism Office. Good employee performance is when employees can complete all the burdens that exist in the agency. Performance can also increase the effectiveness and efficiency of work implementation by employees which will ultimately benefit the agency. This type of research uses a quantitative approach. Quantitative research method is a research method with a research design with systematic, planned, and structured specifications. This study tries to measure variables such as motivation, work environment, organizational culture, and employee performance numerically or by using numerical data. The sample uses a saturated sampling technique because the population is relatively small. The number of samples in this study is 30 people. Results of the determination coefficient analysis (R^2) it is known that the value of the Adjusted R Square is 0.143 or 14.3%. This shows that employee performance is influenced by motivation, work environment and organizational culture by 14.3% while the remaining 77.8% is influenced by other factors that are not studied in this study. As a result of the research that has been carried out, it can be concluded

that in this study the following things are stated: (1) Motivation has a significant positive effect on the performance of employees at the Yogyakarta City Tourism Office. (2) The Work Environment has a significant positive effect on the performance of employees at the Yogyakarta City Tourism Office. (3) Organizational Culture has a significant positive effect on employee performance at the Yogyakarta City Tourism Office. (4) Motivation, Work Environment, and Organizational Culture simultaneously have a significant effect on Employee Performance at the Yogyakarta City Tourism Office.

Keywords: Motivation, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance, and Yogyakarta City Tourism Office



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang baik adalah ketika karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di instansi. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan instansi (Belakang, 2015). Kinerja pegawai juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di instansi (Sihombing & Batoebara, 2019). Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan dan tugas yang diberikan dalam lingkungan kerja mereka. Ini mencakup pengukuran seberapa efisien dan efektif seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut hasil penelitian Ariani, (2013) menyatakan bahwa kemampuan dan keterampilan adalah kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan sangat penting. Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat membantu meningkatkan kemampuan mereka. Dan menurut hasil penelitian Damopolii et al., (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut penelitian Wahyuni et al., (2023) menyatakan bahwa fasilitas dan alat kerja adalah kualitas fasilitas dan alat kerja yang disediakan untuk pegawai juga dapat memengaruhi kinerja. Fasilitas yang baik dan peralatan yang memadai dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Afandi, (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Herlinda, (2021) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu: (1) Bangunan tempat kerja, (2) Ruang kerja yang lega, (3) Ventilasi pertukaran udara, (4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan dan (5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Lingkungan kerja yang mendukung, memberdayakan, dan pegawai dihargai menciptakan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, konflik, atau tidak memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan dapat menghambat kinerja. Oleh karena itu, organisasi sering berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan pegawai, dan pencapaian tujuan instansi. Beberapa faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja manusia, dan lingkungan kerja organisasional. Menurut hasil penelitian

Ahmad et al., (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan semakin rendah kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek lingkungan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Menurut penelitian Mudrika (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja dan semangat kerja pegawai sehingga dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Lewa dan Subono (2015), lingkungan kerja harus dibentuk sedemikian rupa supaya tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para pegawainya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi instansi karena membuat pegawai tidak dapat bekerja secara efisien. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang juga akan semakin meningkat. Namun, jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan semakin rendah kinerja pegawai. Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Dotulong, (2022) lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. Menurut Santoso dan Rijanti, (2022) menunjukkan bahwa kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Wahab (2016) dalam Tobari, (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Edy, (2019) Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Robbins dan Coulter, (2018) mengemukakan bahwa, budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak. Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung atau tidak konsisten dengan nilai-nilai organisasi dapat menghambat kinerja. Oleh karena itu, manajemen sering berusaha memahami, memelihara, dan jika perlu, mengubah budaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan mendukung kinerja yang optimal. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Selung et al., (2014); Thahrim et al., (2018) dan Peridiansah, (2022) menyatakan bahwa terdapat bukti yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Selung et al. (2014), Thahrim et al. (2018), dan Peridiansah (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. Dinas Pariwisata merupakan dinas andalan bagi pemerintah kota maka harus diupayakan permasalahan yang muncul dapat diatasi dengan baik, diperlukan upaya-upaya membangkitkan motivasi yang baik sebagai penyemangat masing-masing pegawai, peraturan dan sanksi tegas demi terciptanya disiplin budaya organisasi (Borrego, 2021). Budaya organisasi yang tinggi dan menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif. Keadaan diatas yang melatarbelakangi penulis untuk mengadakan

penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2020) merupakan metode penelitian dengan desain penelitian dengan spesifikasi sistematis, terencana, dan terstruktur. Penelitian ini mencoba untuk mengukur variabel-variabel seperti motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai secara numerik atau dengan menggunakan data berbasis angka. Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara berupa wawancara langsung. Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah. Artinya, pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Profil Responden dalam penelitian ini menggunakan 30 responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan kerja, masa kerja dan divisi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Pengumpul Data

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.7 menunjukkan Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) serta variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan nilai lebih kecil dari nilai sig = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dengan kuesioner dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Koefisien Cronbach's Alpha (α) pada Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3), serta Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai lebih besar dari nilai kritis 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan konsisten untuk dapat dipercaya dalam pengukuran penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan kriteria hasil signifikan lebih besar ($>$) dari 0,05 maka data terdistribusi normal dan apabila hasil signifikan lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal. Dalam pengujian normalitas Tabel 4.9 menunjukkan nilai Monte Carlo. Sig. (2 – tailed) sebesar 0,384 dimana nilai signifikan 0,384 $>$ dari 0,05 sehingga dapat dikatakan data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini sudah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki nilai tolerance 0,370 dengan nilai VIF 2,702, kemudian pada variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,330 dengan nilai VIF 3,032, dan pada variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai tolerance 0,331 dengan nilai VIF 3,024. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya

Organisasi dapat dikatakan baik atau terbebas dari gejala multikolinearitas karena menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ seperti yang dijelaskan diatas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Hasil Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan penilaian responden terhadap variabel penelitian yang meliputi Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) serta Kinerja Pegawai (Y). Alat statistik deskriptif yang digunakan adalah Mean Aritmathic yang hasilnya kemudian dikategorikan berdasarkan nilai rentang skala.

1. Penilaian Terhadap Variabel Motivasi. Penilaian Terhadap Variabel Motivasi tercantum total nilai rata-rata keseluruhan sejumlah 4,34 (Setuju).
2. Penilaian Terhadap Variabel Lingkungan Kerja. Penilaian Terhadap Variabel Lingkungan Kerja tercantum total nilai rata-rata keseluruhan sejumlah 4,21 (Setuju).
3. Penilaian Terhadap Variabel Budaya Organisasi. Penilaian Terhadap Variabel Budaya Organisasi tercantum total nilai rata-rata keseluruhan sejumlah 4,26 (Setuju).
4. Penilaian Terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Penilaian Terhadap Variabel Kinerja Pegawai tercantum total nilai rata-rata keseluruhan sejumlah 4,16 (Setuju).

Analisis Regresi Linier Berganda

1. Nilai konstanta (α) sebesar 7.015 dengan tanda positif artinya apabila variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi dianggap konstan nilai Y adalah 7.015.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar -0,110 dengan tanda negatif. Hal ini bahwa jika Motivasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja Pegawai turun sebesar 0,110.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar -0,067 dengan tanda negatif menyatakan apabila tingkat Lingkungan Kerja naik satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja Pegawai turun sebesar 0,067.
4. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,980 dengan tanda positif yang artinya jika Budaya Organisasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,980.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,143 atau 14,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 14,3% sedangkan sisanya sebesar 77,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini dinyatakan hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta.
3. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta.
4. Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Anisyah, tesha dwi ayu, & Saptadi, J. D. (2019). Hubungan antara waktu kerja fisik dengan perasaan kelelahan pada pekerja home industry tahu di Dukuh Janten, Kabupaten Bantul. *Fkm Unad*, 012, 1–10.
- Anshar, F. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinera Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Tani Indonesia Group. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2), 1–11.
- Anwar, M. K., Darsa, & Sugianto, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen afektif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota kepolisian di seluruh polsek kabupaten pandeglang. *E-Journal Studia Manajemen*, 11(1), 37–48.
- Ariani, F. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Melayu Kecamatan Tenggarong. *Jurnal Paradigma*, 2(1), 63–70.
- Asnawi, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi. *STIE PASIM Sukabumi*, 282.
- Azizah, F. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 6471–6498. <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i1.1708>
- Christin, J., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(1), 108–112. <file:///C:/Users/hp/Downloads/188661-ID-pengaruh-motivasi-internal-dan-eksternal.pdf>
- Damopolii, Y. J., Lengkong, V. P. ., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1668–1677.