

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DINAS PARIWISATA SITUBONDO**

**Oleh :**

DwiSiskaAprilia  
[dwisiskaa2796@gmail.com](mailto:dwisiskaa2796@gmail.com)

**Dosen pembimbing :**  
Seno Sunowo SE,MM  
Jekti Rahayu SE,M.Si

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

**ABSTRAK**

Penelitian ini dengan judul Analisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Situbondo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa wawancara dan kuisioner terhadap 40 responden dengan teknik sampling jenuh, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas dan uji realibilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji T, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (0,419), motivasi kerja (0,372), dan lingkungan kerja (0,518), semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil budaya organisasi (0,002), motivasi kerja (0,007), dan lingkungan kerja (0,001), semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji F diperoleh hasil budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, semuanya berpengaruh positif signifikan (0,000) secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. (Ritonga, 2014:1).

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki 2005).

Perusahaan dalam mencapai tujuannya, banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, di antaranya adalah motivasi dalam perusahaan. Menurut Azhad, dkk. (2015 : 47) menyatakan bahwa, motivasi adalah proses yang

menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi merupakan permasalahan yang sangat kompleks. Perilaku seseorang didorong oleh lebih dari satu motif sekaligus. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang.

Banyak cara yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Brahmasari (2007), kinerja pencapaian atas suatu tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal hal yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang didelegasikan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Selain motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga memengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan

mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2006:165). Lingkungan kerja ini akan meliputi, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang ddibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Dari pengertiannya lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi yaitu kinerja karyawan. Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kinerja yang padanannya dalam bahasa inggris yakni *performance*, dan kerap disebut dalam Bahasa Indonesia dengan kata performa (Wirawan, 2009). Untuk mewujudkan kinerja yang optimal bukan merupakan pekerjaan mudah, karena kinerja yang optimal dapat dicapai jika faktor-faktor yang memengaruhinya bisa diterapkan dengan baik dan konsisten organisasi tersebut. Bagaimana seseorang pemimpin menerapkan kepemimpinannya, bagaimana cara perusahaan mengelola stres kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang

terbaik untuk para karyawannya, merupakan cara yang bisa dilakukan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang optimal.

Dinas Pariwisata adalah salah satu badan kepariwisataan yang dibentuk oleh pemerintah sebagai suatu badan yang diberi tanggung jawab dalam pengembangan dan pembinaan kepariwisataan pada umumnya baik tingkat nasional maupun ditingkat daerah.. Tingkat kualitas pelayanan yang rendah juga mencerminkan kinerja karyawan yang rendah, di Dinas Pariwisata Situbondo masih terdapat karyawan yang kinerjanya nya masih rendah dan dalam pelaksanaan tugas kurang efektif dan optimal. Hal ini juga membuktikan bahwa kinerja karyawan juga belum maksimal, dan perlu dilakukan adanya perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan di Dinas Priwisata Situbondo terbagi menjadi beberapa unit yang terdiri dari unit Kepala Dinas, Sekretariat, Bidang Produk Pariwisata, Bidang Pemasaran, UPTD, dan Kelompok Jabatan. Hal ini berimplikasi pada faktor pengaruh dari para pimpinan di Dinas Pariwisata Situbondo yang secara langsung akan memengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Pimpinan ini meliputi atasan dari masing-masing unit sampai kepada Kepala Dinas Pariwisata.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dengan dasar pemikiran diatas, penulis bermaksud mengidentifikasi masalah berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan

- terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Situbondo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Situbondo?
  3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Situbondo?
  4. Apakah budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Situbondo.

## II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Teori

Landasan Teori menurut Sugiyono (2006) adalah : “teori-teori yang dapat di gunakan untuk menjelaskan tentang *variable* yang akan di teliti, serta sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang di ajukan (hipotesis), dan penyusunan *instrument* penelitian”.

Landasan teori merupakan salah satu alat pedoman penting dalam membantu proses penelitian. Keberadaan konsepsi dasar memberikan gambaran mengenai alur penelitian yang kemudian akan di jadikan analisis selanjutnya.

### 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen dan organisasi bukan tujuan, tetapi hanya alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karena tujuan yang ingin dicapai itu

adalah pelayanan dan atau laba (*Profit*). Pengetian manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan tertentu.

Menurut Mondy (2008:4) Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal ini menjadi tugas yang penting bagi para manajer, karena dalam mencapai segala sesuatunya, manajere membutuhkan upaya-upaya dari orang lain. Sehingga manajer membutuhkan MSDM yang efektif dan loyal terhadap perusahaan.

### 1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006). Menurut Tampubolon (2005), budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi. Definisi lain budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki 2005).

Indikator budaya organisasi (X3) adalah sebagai berikut (Tampubolon 2008) :

- a. Karyawan berorientasi pada hasil yang akan dicapai

- b. Karyawan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
- c. Karyawan agresif di dalam bekerja
- d. Karyawan menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan. Dengan demikian motivasi merupakan suatu penggerak yang mnggerakakan manusia untuk bertingkah laku dan dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Menurut Azhad, dkk. (2015 : 47) menyatakan bahwa, motivasi adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Indikator motivasi kerja berdasarkan teori yaitu sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*)
- b) Kebutuhan rasa aman (*Safety*)
- c) Kebutuhan sosial (*Social Needs*)
- d) Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)
- e) Kebutuhan untuk aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*)

## 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2006:165).

Lingkungan kerja ini akan meliputi, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang ddibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Yang menjadi indikator-indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Sirkulasi udara
4. Ukuran ruang kerja
5. Tata letak ruang kerja
6. Posisi ruang kerja
7. Kebersihan
8. Suara bising
9. Penggunaan warna
10. Peralatan kantor
11. Keamanan kerja
12. Musik ditempat kerja
13. Hubungan sesama rekan kerja
14. Hubungan kerjaantara atasan dan bawahan

## 4. Kinerja Karyawan

Wibowo (2014:22) mendefinisikan Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja individu yang baik dapat meningkat apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya serta mengetahui pekerjaannya. Karena pada dasarnya kinerja ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan.

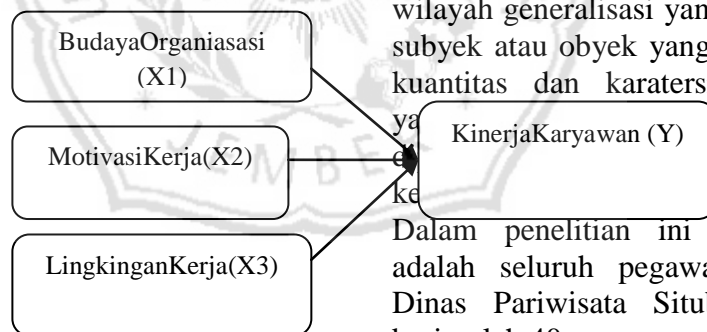


Kinerja karyawan adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.

Menurut Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan/Loyalitas
2. Prestasi kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreatifitas
6. Kerjasama
7. Kepribadian
8. Prakarsa
9. Kecakapan
10. Tanggung Jawab

## 2.2 KerangkaKonseptual



## 2.3 Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Situbondo.
- H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

di Dinas Pariwisata Situbondo.

- H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Situbondo.

## III METODE PENELITIAN

### 3.1 IdentifikasiVariabel

1. Variabel Independen
  - a. BudayaOrganisasi (X<sub>1</sub>)
  - b. MotivasiKerja (X<sub>2</sub>)
  - c. LingkunganKerja (X<sub>3</sub>)
2. Variabel Dependen  
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah KinerjaKaryawan. (Y)

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kuantitas dan karatersitik tertentu yang diteliti untuk ditarik ke (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai karyawan Dinas Pariwisata Situbondo yang berjumlah 40 orang.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Menurut Sugiyono (2008), sampel adalah bagaian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala likert.

Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

### 3.4 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

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

Analisis data menggunakan uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, uji F, koefisien determinasi).

## IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Instrumen Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table  $(n-2)$  dan nilai signifikansi  $<$  0,05.

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas**

terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

No	Variabel/indicator	kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r table	Nilai sig	Alph a	
<b>Budaya Organisasi</b>						
1	X1.1	0,610	0,3120	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,723	0,3120	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,762	0,3120	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,859	0,3120	0,000	0,05	Valid
<b>Motivasi kerja</b>						
1	X2.1	0,676	0,3120	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,727	0,3120	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,873	0,3120	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,853	0,3120	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,487	0,3120	0,001	0,05	Valid
<b>Lingkungan kerja</b>						
1	X3.1	0,615	0,3120	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,851	0,3120	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,725	0,3120	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,643	0,3120	0,000	0,05	Valid
5	X3.5	0,402	0,3120	0,010	0,05	Valid
6	X3.6	0,356	0,3120	0,024	0,05	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>						
1	Y.1	0,596	0,3120	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,422	0,3120	0,007	0,05	Valid
3	Y.3	0,609	0,3120	0,000	0,05	Valid
4	Y4	0,825	0,3120	0,000	0,05	Valid
5	Y5	0,694	0,3120	0,000	0,05	Valid
6	Y6	0,795	0,3120	0,000	0,05	Valid
7	Y7	0,548	0,3120	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh nilai sig lebih kecil daripada 0,05, sehingga kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha hitung
1	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,724
2	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,766
3	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,615
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,752



Dari hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu > 0,600, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

#### 4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.3 Hasil Regresi Linear Berganda**

No.	Variabel	Koefisien Regresi
1	Constanta	1,588
2	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,419
3	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,372
4	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,518

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 1,588 + 0,419 X_1 + 0,372 X_2 + 0,518 X_3$$

#### 4.3 Uji Hipotesis

##### 1. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t<sub>hitung</sub> dengan statistik t<sub>tabel</sub> dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf

signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,005 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4.14 Hasil Uji t**

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi (X)	t <sub>hitung</sub>
1	Budaya Organisasi	0,002	0,05	3,265
2	Motivasi Kerja	0,007	0,05	2,880
3	Lingkungan Kerja	0,001	0,05	3,717

##### 2. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji f. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik F<sub>hitung</sub> dengan nilai statistik F<sub>tabel</sub> dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak

**Tabel 4.5 Hasil Uji F**

No	KRITERIA	KETERANGAN
1	F <sub>hitung</sub> (17,417)	F <sub>table</sub> (2,8663) Signifikan
2	Nilai signifikansi	Taraf signifikansi Signifikan

(0,000)

Berdasarkan table 4.5 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  17.417 > 2.8663 maka budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5% dalam hal ini  $H_0$  ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya ( $H_a$  diterima).

#### 4.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

**Tabel 4.6: Hasil Uji Koefisien Determinasi**

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,769
2	<i>R Square</i>	0,592
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,558

Sumber: Lampiran

Dari tabel 4.6, diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar

0,558. Hal ini berarti 558% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,442% atau 44,2% ditengkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

#### 4.5 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh secara parsial budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### a. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan variabel budaya organisasi diperoleh taraf signifikansi hitung sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}(3,265) > t_{tabel}(1,6883)$ , hal ini berarti hipotesis yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik budaya organisasi akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan. Artinya bahwa budaya organisasi yang meliputi karyawan berorientasi pada hasil yang akan dicapai, karyawan

berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, karyawan agresif di dalam bekerja, dan karyawan menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja. Berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari (2012) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ida Bagus Gede Surya Diputra (2014), yang membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan menunjukkan variabel motivasi kerja diperoleh taraf signifikansi hitung sebesar 0,007 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}(2,880) > t_{tabel}(1,6883)$ , hal ini berarti hipotesis yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin baik kinerja

karyawan. Artinya bahwa motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Kepakisan (2010), Kurniawan (2012), Santoso (2015) dan Hardiyanti (2017). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito (2014) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan menunjukkan variabel lingkungan kerja diperoleh taraf signifikansi hitung sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}(3,717) > t_{tabel}(1,6883)$ , hal ini berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin baik

kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja yang meliputi tata letak ruang kerja, kebersihan, suara dan suhu, peralatan kantor, hubungan sesama rekan kerja, hubungan kerja atasan dan bawahan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama (2015) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan proses terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan proses terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan proses terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan proses terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Aldo Herlambang (2014).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Situbondo.
2. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Situbondo.
3. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Situbondo. .
4. Berdasarkan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Situbondo.

### 5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran khususnya kepada pihak instansi Dinas Pariwisata Situbondo. Adapun yang

perlu diperhatikan oleh Dinas Pariwisata Situbondo terkait hasil penelitian adalah :

1. Untuk lebih meningkatkan budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja supaya kinerja karyawan di Dinas Pariwisata kabupaten Situbondo lebih baik lagi untuk kedepannya.
2. Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Tetapi penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda-beda. sehingga diperlukan penelitian kembali yang mengkaji peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Agus Purwanto, dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Jogjakarta: Gava Media
- Alek S. Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia.
- Agus Purwanto, dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Jogjakarta: Gava Media.
- Arsyad, Azhar. 2015. *Media Pembelajaran*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Donni Junni Priansa 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta
- Drs. H. Malayu, S P Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Duwi Priyatno, 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Gaya Media, Yogyakarta



- Donni Junni Priansa 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta
- Gibson, James L et al 2006, “*Organizations (Behavior, Structure, Processes)*,” Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “Manajemen Sumber Daya manusia”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 Terjemahan. Erlangga. Jakarta
- Mondy, R wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Pasolong, Harbani 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, stephen p. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rita Swietenia. 2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)*. *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116.
- Ritonga, Rianto. 2014. *Mutasi dan promosi Jabatan Sebagai Bagian dari Upaya Pengembangan Karir Pegawai*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1, No. 1.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Siagin Sondang 2012. *Manajemen Sumberdaya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono, 2007. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Aksara
- Sarwono jonathan, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif dan*



- Kualitatif*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* ; Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Sofyandi dan Garniwa 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Turban, Efraim & Linda Volonino. 2010. *Information Technology for Management*. Edisi Ketujuh. Asia : John Willey & Sons.
- Tampubolon. 2008. Kemampuan Membaca Teknik Membaca Efektif dan Efisien. Bandung: CV Angkasa.Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta:Salemba Empat.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.

