



---

## **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

**Ahmad R. Ali<sup>1</sup>, Yakup<sup>2</sup>, Ayub Usman Rasid<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Gorontalo

Email: [ahmadrali083@gmail.com](mailto:ahmadrali083@gmail.com)

---

### **Keywords:**

*Organizational Culture;  
Motivation; Work  
Environment;  
Performance.*

---

**Abstract.** *This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture, motivation, and work environment on employee performance at the Gorontalo Provincial Financial Board. The analytical method uses a multiple linear regression analysis model. Based on the results of statistical analysis through the SPSS Program, it shows that together the three independent variables, namely: organizational culture, motivation, and work environment have a positive and significant influence on employee performance. While partially it was found that the most dominant influence on employee performance is the work environment variable.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Provinsi Gorontalo. Metode analisis menggunakan model analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis statistik melalui Program SPSS, menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel bebas, yaitu: budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja.

---

**Corresponden author:**

Email: [ahmadrali083@gmail.com](mailto:ahmadrali083@gmail.com)

---

## **Pendahuluan**

Kinerja pegawai merupakan suatu masalah yang menarik untuk dibahas, karena akan sangat bermanfaat baik untuk individu, masyarakat, bangsa dan negara. Pada dasarnya pegawai memiliki peran dan fungsi sebagai pelaksana peraturan undang-undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah, menjalankan fungsi pelayanan publik, dan sebagai pengelola pemerintahan. Peran dan fungsi tersebut sudah jelas bahwa pegawai sangatlah penting dalam mendukung tujuan organisasi. Namun tidak semua pegawai tersebut melakukan peran dan fungsinya dengan baik. Banyak pegawai yang bekerja semauanya sendiri, tidak memperhatikan hasil dari pekerjaan mereka. Untuk menciptakan pemerintahan yang baik, professional dan berwibawa, pengaruh kinerja pegawai yang baik akan menciptakan suasana yang aman dan nyaman.

Badan Keuangan Provinsi Gorontalo merupakan satuan kerja perangkat daerah yang mengelola keuangan daerah. Badan keuangan harus dapat menunjukkan paradigma dimasa barunya melalui unjuk kerja yang optimal sehingga memiliki peran yang semakin nyata dalam mewujudkan Visi Misi Pemerintah Provinsi Gorontalo. Berkaitan mengenai kinerja

pegawai, masih ditemukan adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, budaya terlambat datang ke kantor yang masih sering dijumpai, rendahnya semangat pegawai untuk bekerja. Padahal dalam memenuhi tuntutan kerja maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai. Hal yang dapat mendorong kinerjanya adalah peran budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja itu sendiri.

Penelitian-penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, diantaranya Maslukhan, (2015) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit islam Surakarta. Penelitian oleh Potu, (2013) Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan tugastugasnya sesuai dengan peran mereka. Dengan adanya lingkungan kerja diperusahaan yang nyaman dan aman, budaya kerja yang harmonis, dan juga fasilitas dan alat bantu kerja yang baik di dalam perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian tersebut maka tujuan penelitian ini yakni untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Provinsi Gorontalo.

## Metode

Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai pada Badan Keuangan Provinsi Gorontalo. Selanjutnya untuk memudahkan proses penelitian maka berikut ini definisi operasional variabel dan pengukurannya.

Tabel 1 Definisi Operasional dan Pengukuran

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Budaya Organisasi (X1) (Mulyadi,2015)	Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal kedalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan	1. Ketanggapan, 2. Dorongan, 3. Kepemimpinan, 4. Keramahan, 5. Kemampuan,	Skala <i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X2) (Mangkunegara, 2009)	Motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk mempengaruhi orang lain agar orang tersebut melakukan perilaku yang diharapkan dapat mencapai tujuan dari orang yang member motivasi tersebut	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan Atas Kinerja 5. Pekerjaan yang menantang	Skala <i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X3) (Nitisemito, 1992)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. tanggung jawab dan struktur 5. Keamanan di tempat kerja	Skala <i>Likert</i>
Kinerja (Y) (Afandi, 2018)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif 5. Kerjasama	Skala <i>Likert</i>

Metode analisis data yang akan digunakan adalah (1) Analisa Kualitatif yang digunakan untuk menganalisa budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada Badan Keuangan Provinsi Gorontalo. (2) Analisa Kuantitatif dengan model regresi linear berganda yaitu untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Provinsi Gorontalo dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi
- X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja
- X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja
- B<sub>0</sub> = intercep
- B<sub>1</sub>- B<sub>3</sub> = Koefisien regresi
- e = Tingkat kesalahan

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui dampak dari setiap variabel bebas sampai batas tertentu. Dalam menarik kesimpulan uji t dilakukan beberapa langkah yaitu: (1) Menetapkan hipotesis tiap variabel (2) Menetapkan nilai signifikansi dan menghitung t<sub>tabel</sub>. Tabel distribusi t dicari pada α = 5% dengan derajat. Pengujian F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tahapan untuk pengujian F yaitu menetapkan tingkat signifikansi (α) Tingkat signifikan yang akan digunakan dalam penelitian adalah α = 5% (signifikan 5% atau 0,05). Selanjutnya menurut Purba (2019:71) Uji R<sup>2</sup> atau koefisien determinasi dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang sebesar apa variabel bebas/ independen memengaruhi variabel terikat/dependen.

## Hasil Dan Pembahasan

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dan pengaruh yang menjelaskan secara kausalitas antara variabel independent (X1, X2 dan X3) sebagai variabel peubah terhadap variabel dependen (Y), sekaligus untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, baik pengaruh secara bersama-sama (simultan) melalui uji F–hitung (fisher), maupun secara parsial, melalui uji t-hitung (student).

### Uji Hipotesis

**Tabel 2. Perhitungan Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.593	2.320		
Budaya Organisasi	.216	.122	.242	1.771	.085
Motivasi	.227	.109	.212	2.082	.044
Lingkungan Kerja	.500	.133	.516	3.758	.001

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 hasil analisis regresi linier berganda maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 3.593 + 0.242X_1 + 0.212X_2 + 0.516X_3$$

Dilihat dari hasil persamaan tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 3.593 artinya bila variabel bebas budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja dianggap konstan maka dapat diprediksi kinerja pegawai naik sebesar 3.593 satuan.

Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien sebesar 0.242 artinya apabila nilai variabel budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan dan yang lainnya konstan, maka dapat diprediksi nilai variabel kinerja pegawai naik sebesar 0.242 satuan.

Variabel motivasi ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien sebesar 0.212 artinya apabila nilai variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan dan yang lainnya konstan, maka dapat diprediksi nilai variabel kinerja pegawai naik sebesar 0.212 satuan.

Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan nilai koefisien sebesar 0.516 artinya apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan dan yang lainnya konstan, maka dapat diprediksi nilai variabel kinerja pegawai naik sebesar 0.516 satuan.

#### **Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t – hitung)**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara parsial, dapat dilakukan uji t, uji-t bermakna jika  $p < 0,05$ .

Hasil perhitungan uji t-hitung variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) menunjukkan nilai sebesar 1.771 dengan tingkat signifikansi 0,085 pada tingkat kepercayaan 95%. Oleh karena itu, maka variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dapat dikatakan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara parsial yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Provinsi Gorontalo tidak dapat dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian  $H_0$  ditolak, karena  $p = 0,085$  atau  $p > 0,05$

Hasil uji-t variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.082 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.044 pada tingkat kepercayaan 95%. Oleh karena itu maka variabel Motivasi Kerja dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara parsial variabel bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Provinsi Gorontalo dapat dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian  $H_0$  diterima, karena  $p = 0,044$  atau  $p < 0,05$ .

Hasil uji-t variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3.758 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 pada tingkat kepercayaan 95%. Oleh karena itu maka variabel Lingkungan Kerja dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara parsial variabel bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Keuangan Provinsi Gorontalo dapat dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian  $H_0$  diterima, karena  $p = 0,001$  atau  $p < 0,05$ .

Ketiga variabel bebas sebagaimana telah dikemukakan di atas maka variabel bebas lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai.

#### **Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F- hitung )**

Pengujian secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya keeratan hubungan dan pengaruh variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  (independent) terhadap variabel terikat  $Y$  (dependen) secara bersama-sama (simultan), maka pertama-tama yang harus dilihat adalah berapa besarnya koefisien korelasi ( $R$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel rekapitulasi hasil uji secara simultan berikut ini :

**Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Uji Secara Simultan**

Unsur-Unsur Pengujian	Nilai Perolehan
R ( Koefisien Korelasi )	<b>0.813</b>
R. Square (koefisien determinasi)	<b>0.662</b>
Ajusted R Square	<b>0.635</b>
Std Error of the Estimate	<b>1.569</b>
F-rasio	<b>24.778</b>
Signifikansi (kebermaknaan)	<b>0.000</b>
N	<b>42</b>

Sumber : Data di olah 2023

Hasil pengolahan data melalui bantuan program SPSS 23 sebagaimana pada tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil uji statistik imprensial hubungan yang kuat antara variabel independen (X1, X2 dan X3) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,813 atau mendekati 1. Hubungan tersebut tergolong hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1. Selanjutnya, untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ), dimana besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,662. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama (simultan) sebesar 0,662 atau (66,2%). Sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini. Atau dengan kata lain variabel bebas yang terdiri dari Budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel tidak bebas (Kinerja Pegawai) sebesar 66,2%.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis empat yang menyatakan bahwa; Budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Provinsi Gorontalo telah terbukti kebenarannya. Untuk lebih meyakinkan maka perlu dilakukan pengujian melalui uji F-hitung (Fishrer). Hasil uji F-hitung dilakukan dengan membandingkan F-tabel pada taraf nyata dengan  $\alpha = 0,05$ . Hasilnya menunjukkan bahwa F-hitung = 24.778. Dengan hasil uji statistic tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai tidak dapat dibuktikan dengan demikian hipotesis nol dinyatakan di tolak.
- Selanjutnya Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa variabel Budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat dibuktikan. Dengan demikian hopotesis alternative ( $H_a$ ) diterima, karena menurut Tabel Anova, probabilitas  $p=0,000$  atau  $p < 0,05$

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada prinsipnya budaya organisasi menjadi landasan perilaku bagi semua karyawan atau anggota tim dalam pencapaian sasaran akhir organisasi, dan budaya organisasi dapat menjadi unsur yang menjaga stabilitas karyawan dalam berperilaku didalam menjalankan fungsi organisasi. Secara psikologis budaya organisasi dapat menjadi motivasi bagi karyawan dalam bekerja karena lingkungan budaya yang ada sesuai dengan budaya kerjanya.

Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini disebabkan pegawai pada Badan Keuangan Provinsi Gorontalo memiliki latar belakang daerah asal yang berbeda sehingga ini dapat menyebabkan perbedaan nilai yang dipegang oleh pegawai dari daerah mana dia berasal. Semakin banyak perbedaan budaya maka hal

ini akan semakin banyak karakter yang menjadi referensi untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hanny & Adiputra, 2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Motivasi yang efektif seperti memenuhi Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan kekuasaan dan Kebutuhan akan afiliasi sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dengan giat dan semangat sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki. motivasi yang efektif seperti ini tidak di pungkiri lagi untuk meningkatkan prestasi pegawai akan semakin baik, gairah semangat kerja semakin meningkat dengan rajin ke kantor, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan dan lain-lain.

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka pegawai akan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Pencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan menghasilkan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Dan motivasi intrinsik adalah cara seseorang untuk meningkatkan atau merupakan dorongan dalam dirinya untuk melakukan suatu kegiatan dapat pula dikatakan sebagai dorongan yang menyebabkan orang berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Semakin kuat motivasi intrinsik maka semakin baik kinerja pegawai. Motivasi intrinsik juga mendukung seorang pegawai untuk meningkatkan prestasinya. Apabila seorang pegawai berprestasi maka pegawai tersebut dapat diberikan kesempatan untuk melakukan promosi jabatan dan memiliki kekuasaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Sherlie & Hikmah, 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Kemudian (Charli et al., 2020) yang dalam penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja adalah salah satu sumber daya yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada pegawai yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Kondisi kerja seperti penerangan dan suhu udara ruangan kantor sangat mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang bekerja di dalam suatu perusahaan mengharapkan adanya penghargaan bagi mereka sebagai manusia. Jika kurang diperhatikan maka produktivitas kerja, kualitas kerja maupun kuantitas kerja akan menurun. Agar mendapatkan hasil yang optimal maka perlu memperhatikan hubungan karyawan sehingga psikologis dapat terpenuhi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui adanya kepemimpinan yang baik, informasi lancar, hubungan pegawai yang baik, pengaturan kondisi kerja yang baik, serta sistem pengupahan teratur.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak

pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecendrungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecendrungan yang baik.

Lingkungan Kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan lingkungan Kerja yang baik dengan pemenuhan berbagai fasilitas yang dimiliki oleh organisasi sehingga dapat menunjang kinerja yang dilakukan oleh para pegawainya.

Hasil analisis dari penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka pegawai akan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Peran pimpinan pada Badan Keuangan Provinsi Gorontalo perlu untuk memperhatikan lingkungan kerja agar dapat menunjang kinerja pegawai. Sehingga dengan sendirinya pegawai terdorong untuk bekerja secara efektif dan efisien, hal ini pula akan menimbulkan loyalitas seorang pegawai terhadap pimpinan. Maka dengan demikian fungsi dan tugas Badan Keuangan Provinsi Gorontalo dapat terlaksana dengan baik.

Hal ini diperkuat oleh pendapat (Josephine & Harjanti, 2017) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, selanjutnya (Charli et al., 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Simpulan Dan Saran**

Berdasarkan hasil dan analisis maka ada beberapa kesimpulan yang terkait dengan pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Provinsi Gorontalo, yaitu: (1) Secara statistik variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan Tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Provinsi Gorontalo. Jadi budaya organisasi belum mampu secara signifikan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. (2) Secara statistik variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Provinsi Gorontalo. Jadi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka hal yang penting dilakukan adalah meinjau dan meningkatkan Motivasi Kerja yang diberikan kepada pegawai. (3) Secara statistik variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Provinsi Gorontalo. Jadi untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawai maka hal yang penting dilakukan adalah memelihara, memperbaiki dan meningkatkan kesesuaian Lingkungan Kerja. (4) Secara keseluruhan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya Kinerja Pegawai secara Bersama-sama dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja.

Saran yang hendak disampaikan oleh peneliti sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah (1) Perlunya peningkatan kinerja pegawai dengan budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang memengaruhi agar pekerjaan disetiap lini tidak terbengkalai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. (2) Disarankan dengan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya hal ini perlu dipertahankan secara kontinyu dan berkesinambungan. Dengan lingkungan kerja yang baik bertujuan untuk membantu dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

## Daftar Pustaka

- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1).
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 11(1).
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3).
- Jufrizen, U., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1).
- Maslukhan, F. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Surakarta*. Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Universitas Sam Ratulangi*, 1(4).
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).