

Cite this: *J.SST*, Vol 4 (1):  
43-50, 2024

Received Date:  
11 September 2024  
Accepted Date:  
24 September 2024

**Keywords:**  
*Organizational Culture, Supervision,  
Work Motivation, and Employee  
Performance*

**Kata kunci:**  
Budaya Organisasi, Pengawasan,  
Motivasi Kerja, dan Kinerja  
Pegawai

**DOI:**  
<http://dx.doi.org/10.31960/tea.v5i1>  
(contoh)

## Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo

*The Influence Of Organizational Culture, Supervision, And Work Motivation On Employee Performance At The Wajo Regency Regional Inspectorate Office*

Susilawati<sup>1\*</sup>; M. Nasir Hamzah<sup>2</sup>; Mulyadi Hamid<sup>3</sup>

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar, Kota Makassar, 90231, Indonesia

\*Email: [susilawatiinda@gmail.com](mailto:susilawatiinda@gmail.com); [mulham66@gmail.com](mailto:mulham66@gmail.com); (Email institusi, [pascasarjana@unifa.ac.id](mailto:pascasarjana@unifa.ac.id))

**Abstract.** *This study aims to determine the influence of organizational culture, supervision and work motivation on employee performance at the Wajo Regency Regional Inspectorate Office both partially and simultaneously. This research was conducted at the Regional Inspectorate Office of Wajo District. Data collection is carried out through observation, distribution of questionnaires and documentation. The data were analyzed using quantitative analysis with multiple linear regression analysis method. The results of this study show that partially and simultaneously the variables of organizational culture, supervision and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of these statistical tests, it is known that the variable that can make a major contribution is the variety of work motivation.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Supervision, Work Motivation, and Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran angket/kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji statistik tersebut diketahui variabel yang dapat memberikan kontribusi besar adalah variabel motivasi kerja.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset paling penting terlebih sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi dalam suatu instansi, karena merupakan sumber yang mengendalikan, mempertahankan serta mengembangkan system organisasi pemerintahan, dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Pencapaian tujuan suatu organisasi/instansi sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

Menurut Hasibuan (2002) Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang jelas ditetapkan sebelumnya.

Budaya organisasi memiliki keterikatan dengan kinerja pegawai. Menurut Mas'ud (2001), suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Selain faktor budaya organisasi dan pengawasan, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Siagian (2010) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk mennyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Faktor budaya organisasi, pengawasan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kab. Wajo. Dalam pengamatan penulis budaya organisasi dalam Inspektorat masih kurang kondusif hal ini ditunjukkan oleh sikap pegawai yang masih individualis dalam menyelesaikan pekerjaan, rasa tanggungjawab yang utuh dalam pekerjaan masih rendah sering berupaya melimpahkan pekerjaan, bekerja masih perlu pengawasan pimpinan sehingga upaya untuk mengembangkan organisasi untuk lebih baik masih minim dimiliki pegawainya. Berdasarkan uraian teoritis, proposisi dan studi empiric serta fakta dan permasalahan yang terjadi diatas sehingga penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kab. Wajo.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ilmiah yang terstruktur pada fenomena yang ada dan berkaitan dengan hubungan-hubungannya. Data yang digunakan pada penelitian ini berupa numerik dengan metode survei dan eksperimen. Penelitian ini menggunakan software analisis statistic SPSS versi 26 untuk mengolah data yang telah dikumpulkan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang diamati. Observasi juga adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan di Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo.

2. Kuisisioner

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner (angket) tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang budaya organisasi, pengawasan dan motivasi kerja dalam usahanya

untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan melalui penelusuran terhadap dokumen yang telah tersedia pada kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

Dengan demikian Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami menggunakan Analisis Deskriptif untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian meliputi pengaruh budaya organisasi, pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk memperoleh hasil interpretasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian, masing-masing variabel dilakukan Analisa skoring.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Linear Berganda**

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1), Pengawasan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Data yang telah dihimpun kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, pengawasan dan motivasi kerja, variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

**Tabel 1.** Analisis Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3,152	4,537		,66
	Budaya Organisasi	,383	,185	,206	2,07
	Pengawasan	,102	,151	,065	,67
	Motivasi Kerja	,573	,096	,591	5,94

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS v.26, 2024

Hasil analisis berganda pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo. Regresi linear berganda dapat dilihat melalui persamaan berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 3,152 + 0,383X_1 + 0,102X_2 + 0,573X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 3,152 yang berarti jika variabel budaya organisasi, pengawasan, dan motivasi kerja tidak ada maka kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo akan tetap konstan sebesar 3,152
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,383 yang menunjukkan bahwa dengan penambahan sebesar satu-satuan dalam budaya organisasi maka kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo akan mengalami kenaikan sebesar 0,383. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,102 yang menunjukkan bahwa dengan penambahan sebesar satu-satuan dalam budaya organisasi maka kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo akan mengalami kenaikan sebesar 0,102. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,573 yang menunjukkan bahwa dengan

penambahan sebesar satu-satuan dalam budaya organisasi maka kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo akan mengalami kenaikan sebesar 0,573. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Pada penelitian ini uji t digunakan untuk menguji variabel independent secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Hipotesis dapat diterima jika taraf signifikansi  $< 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel. Pada penelitian ini nilai df sebesar 78 maka nilai t tabel sebesar 1,664

**Tabel. 2** Hasil uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,152	4,537		,695	,489
	Budaya Organisasi	,383	,185	,206	2,070	,042
	Pengawasan	,102	,151	,065	,676	,501
	Motivasi Kerja	,573	,096	,591	5,943	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### 1. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian parsial pada variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,070 lebih besar dari t tabel sebesar 1,664 pada taraf signifikansi 0,042 yaitu dibawah ambang batas yang telah ditentukan sebesar 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hipotesis dapat diterima atau terdapat hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo

#### 2. Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian parsial pada pengawasan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,676 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,664 pada taraf signifikansi 0,501 yaitu diatas ambang batas yang telah ditentukan sebesar 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hipotesis dapat ditolak atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo

#### 3. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian parsial pada Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,943 lebih besar dari t tabel sebesar 1,664 pada taraf signifikansi 0,000 yaitu dibawah ambang batas yang telah ditentukan sebesar 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hipotesis dapat diterima atau terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo

### Hasil Uji Simultan

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini juga menggunakan uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas (independent) yaitu budaya organisasi (X1), Pengawasan (X2) dan

motivasi kerja (X3) terhadap variabel bebas (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y). Jika  $F_{hitung} > F_{table}$ , maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi (X1), pengawasan (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah diterima. Taraf signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebesar 0,05 dan nilai F tabel pada penelitian ini adalah sebesar 3,115.

**Tabel 3.** Hasil Uji Simultan

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1098,458	3	366,153	40,867	,000 <sup>b</sup>
	Residual	680,929	76	8,960		
	Total	1779,388	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengawasan, Budaya Organisasi

Sumber : Output SPSS v.26, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai taraf signifikansi variabel independent (budaya organisasi, pengawasan, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F tihung sebesar  $40,867 > 3,115$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai atau hipotesis dapat diterima.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji R<sup>2</sup> dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel terikat (dependen (Priyanto, 2008). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R<sup>2</sup> dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independent yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independent lainnya dakan mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1.

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 <sup>a</sup>	,617	,602	2,993

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengawasan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Output SPSS v.26, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,617, nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat sekitar 61,7% kontribusi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, pengawasan, dan motivasi kerja. Sedangkan 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji parsial yang menunjukkan nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar  $2,070 > t_{tabel}$  1,664 pada taraf signifikansi  $0,042 < 0,05$ , yang berarti variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan indikator budaya organisasi yang memiliki peran terbesar pada penelitian ini adalah orientasi pada manfaat. Indikator tersebut merupakan manajemen kantor memfokuskan kepada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut. Hal ini berarti Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo memfokuskan pada hasil dan manfaat.

Budaya organisasi mampu memberi manfaat dalam peningkatan keberhasilan kinerja pegawai. Budaya organisasi menurut Wibowo (2010) adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Apabila pegawai telah mengenal dan menyatu dengan budaya organisasi ditempat kerjanya maka kinerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2012) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Lelang Makassar.

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji parsial yang menunjukkan nilai  $t$  hitung variabel pengawasan sebesar  $0,676 < t$  tabel  $1,664$  pada taraf signifikansi  $0,501 < 0,05$ , yang berarti variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan variabel pengawasan yang memiliki peran terbesar pada penelitian ini adalah pengawasan preventif dan pengawasan intern. Pengawasan preventif merupakan pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewangan, kesalahan atau deviation. Dan Pengawasan Intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan dari petugas yang bersangkutan. Pengawasan yang dilakukan pada Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo dilakukan langsung oleh pimpinan pada Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo dan dilakukan sebelum terjadinya penyelewangan, kesalahan atau deviation.

Menurut Mangkunegara (dalam Humairoh, 2019) Pengawasan bukan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Schermerhorn dalam (Ernie dan Sefullah, 2005), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawai.

Kemudian teori lain yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan salah satu factor yang lebih cenderung mempengaruhi kepuasan kerja. Jika pengawasan telah berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan merasa puas. Selain itu, pengawasan hanya dibutuhkan ketika pelaksanaan jam kerja berlangsung buka pada setiap saat di dalam kantor.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suseno (2013) tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Wajo yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Humairah (2019) yang mengemukakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai

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

### Daerah Kab. Wajo

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji parsial yang menunjukkan nilai  $t$  hitung variabel motivasi kerja sebesar  $5,943 > t$  tabel  $1,664$  pada taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan variabel motivasi kerja yang memiliki peran terbesar pada penelitian ini adalah pujian. Indikator tersebut merupakan senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. Hal ini berarti pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo merasa senang memperoleh pujian atas pencapaian dan apa yang telah dikerjakan yang diartikan sebagai penghargaan atas pencapaian yang diperoleh pegawai.

Terdapat konsep tentang keterhubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, menurut Siagian (2003) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Kemudian Wibowo (2012) dan Hasibuan (2005) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi dan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vionita (2013) tentang pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar  $40,867 > F$  tabel  $3,115$  pada taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_4$  diterima atau dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, pengawasan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo.

Budaya organisasi secara parsial tentunya akan mempunyai hubungan dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun pengawasan dan motivasi kerja. Akan tetapi secara simultan budaya organisasi yang dapat mempersatukan persepsi karyawan, pengawasan yang dapat mengontrol kinerja organisasi dan pegawainya serta motivasi kerja yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab. Ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fadriani, Musseng, dan Rusdiah (2022) yang menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, pengawasan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

### SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo adalah sebagai berikut; Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo. Pengawasan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo. Secara simultan variabel budaya organisasi, pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kab. Gowa. Variabel yang dominan memberikan kontribusi pada kinerja pegawai kantor Inspektorat Daerah Kab. Wajo adalah variabel motivasi kerja dengan kontribusi sebesar 0,573.

## REFERENSI

- 1 Anoraga, Pandji. 2005. Perilaku Keorganisasian. Jakarta: Pustaka Jaya
- 2 Anoraga, Pandji dan Sri Suryati, 2005. Perilaku Keorganisasian, PT. Pustaka Jaya, Jakarta
- 3 Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti
- 4 As'ad. Moch. 200. Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Psikologi Industri Alumni. Bandung
- 5 Cooper, Donald R dan C. William Amory. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Jilid 1, Edisi kelima. Penerjemah :Dra Ellen Gunawan, M.A., dan Lamam Nurmawan, S.E. Jakarta. Erlangga.
- 6 Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Bengkulu: PT. Rineka Cipta.
- 7 Dessler, Gary, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- 8 George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. 2006. Understanding and Managing Organizational Behavior. 5th edition. Pearson Education, New Jersey
- 9 Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Bdan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- 10 Gomes, Faustino Cardoso, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Andi Offset.
- 11 Huitt, W. 2001. Motivation to learn: An overview. Educational Psychology Interactive. Valdosta, GA: Valdosta State University.
- 12 Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang, 2009. Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. BPFE. Yogyakarta.
- 13 Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Penerbit: Erlangga. Jakarta
- 14 Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja. Rosdakarya: Bandung
- 15 Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- 16 Moenir A.S. 2008. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Jakarta, Sinar Grafika.
- 17 Moorhead, G. & Griffin, R.W., 2009. Oganizational Behavior, Tridh Edition, Houghton Mifflin. Boston.