

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT STANDARDISASI INSTRUMEN KUALITAS LINGKUNGAN HIDUP (KLHK)

Rojali¹, Sri Mulyani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: jaliokh@gmail.com¹, dosen02246@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of the work environment and organizational culture on employee performance at the Center for Standardization of Environmental Quality Instruments, partially or simultaneously. The method used is a quantitative method. The respondents used in this research were 62 respondents. The data analysis methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis test using SPSS version 26 software. The results in this research are statistical results. t test shows a positive and significant influence of the work environment on employee performance. With a t count value of $4.968 > t_{table} 2.001$ or significant $0.000 < 0.05$, thus there is a partial positive and significant influence of the work environment on employee performance. Then, the results of statistical tests show a positive and significant influence of organizational culture on employee performance. With a t value of $6.701 > t_{table} 2.001$ and a significant value of $0.000 < 0.05$, thus there is a partial positive and significant influence of organizational culture on employee performance. And finally, the results of statistical calculations show a value of $F_{count} 23.411 > F_{table} 3.153$, using a significance limit of 0.05 , the significance value is $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously between the work environment, organizational culture and employee performance at the Center for Standardization of Environmental Quality Instruments.

Keywords: Work Environment; Organizational Culture; Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup, secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah 62 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan software SPSS versi 26. Untuk hasil pada penelitian ini yaitu hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai hitung $4,968 > t_{tabel} 2,001$ atau signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian, hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai hitung $6,701 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dan yang terakhir, hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung $23,411 > F_{tabel} 3,153$, dengan menggunakan batas signifikansi $0,05$, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka

H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai di Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Semakin ketatnya persaingan di era globalisasi yang memungkinkan terbukanya peluang persaingan bebas di semua sektor, peranan sumber daya manusia sebagai penentu utama mampu tidaknya bersaing secara dinamis dan menguntungkan semakin dirasakan arti pentingnya. Sektor pelayanan publik diselenggarakan oleh Instansi Pemerintah dewasa ini, juga berupaya mempertahankan kredibilitasnya ditengah arus globalisasi, dengan mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini Pegawai kontrak (Honoror) sebagai sumber daya yang melaksanakan fungsi pelayanan masyarakat yang lebih profesionalisme dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi.

Lingkungan kerja merupakan bagian dari desain pekerjaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, dan memastikan organisasi menjadi tempat yang bagus serta kondusif untuk bekerja. Manajemen juga harus memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawan. Budianto (2019) Efisiensi yang dijalankan agensi sangat bergantung pada kondisi kerja personelya.

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena setiap perusahaan pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan perusahaan lain. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan terbentuk melalui pendiri organisasi sejak pertama kali organisasi dibentuk dan akan terus ada selama organisasi tersebut berlangsung serta tidak menutup kemungkinan akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan dari organisasi itu sendiri.

Employee performance ialah hasil akhir dari usaha mereka dalam hal jumlah pekerjaan yang mereka lakukan, kualitas dari pekerjaan tersebut, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan spesifikasi perusahaan. Performa karyawan sangat penting bagi keberhasilan bisnis karena menentukan seberapa baik pekerja melaksanakan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Banyak hal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, karenanya perusahaan harus berusaha untuk dapat menjamin hal-hal tersebut dapat terpenuhi secara maksimal. Permasalahan kinerja dapat terselesaikan apabila penentuan variabel yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai dapat ditentukan dengan baik. Dalam konteks ini, "variabel" mengacu pada hal-hal seperti "budaya bisnis dan lingkungan kerja, yang berdampak pada produktivitas karyawan dan, lebih jauh lagi, kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya." Perkembangan zaman semakin modern mewajibkan manusia terutama mahasiswa untuk mampu bersaing tidak hanya dari segi teori maupun bidang keilmuan saja.

Pada praktiknya mahasiswa harus dapat mengimplementasikan ilmunya secara langsung yang mereka dapat dari kampus sehingga apa yang mereka pelajari akan terpakai kedepannya. Tidak hanya itu mahasiswa harus mampu berfikir kritis dan inovatif yang akan menghasilkan perbedaan yang dapat merubah perkembangan modern ini menjadi lebih baik. Mahasiswa harus memiliki Soft Skill untuk menunjang kariernya. Dalam sebuah perusahaan yang berdiri terdapat mekanisme kerja dari berbagai bidang yang saling menopang demi berjalannya suatu organisasi. "Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup memiliki bidang, bagian dan unit kerja yang terdiri dari":

Tabel I. Data Pegawai Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup 2022

No.	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Sub Bagian Tata Usaha	40
2	Bidang PSIPMLM pengembangan standard instrumen dan pengelolaan laboratorium dan metrologi lingkungan	20
3	Bidang Perumusan dan penilaian kesesuaian standar instrument	18
4	Kelompok Jabatan fungsional	24
5	Unit keamanan	10
6	Unit Pengelola Limbah	2
7	Unit kebersihan	10
Total Pegawai		124

Sumber : Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup

Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama, selain itu kinerja organisasi yang optimal tentu bukan merupakan hal yang muncul dengan sendirinya tetapi di pengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dan lainnya seperti yang sudah peneliti jelaskan. Untuk itu peneliti lampirkan data kinerja pegawai pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup, berikut ini”:

Tabel II. Data Kinerja Pegawai Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup

No	Indikator Kinerja	Target	Tahun				Keterangan
			2019	2020	2021	2022	
1	Kualitas	80%	65%	65%	75%	70%	Belum Tercapai
2	Kuantitas	75%	50%	50%	60%	65%	Belum Tercapai
3	Pelaksanaan Tugas	85%	70%	60%	70%	80%	Belum Tercapai
4	Tanggung Jawab	80%	75%	60%	75%	70%	Belum Tercapai
5	Inisiatif	70%	65%	50%	50%	65%	Belum Tercapai
Rata – rata Pertahun		78%	65%	57%	66%	70%	Belum Tercapai
Rata – rata Keseluruhan		64,5%					Tidak Baik

Sumber : Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup

Keterangan :

Sangat Baik = > 100%

Baik = 90-100%

Cukup = 70-90%

Tidak Baik = 50-70%

Sangat tidak Baik = < 50%

Masalah lingkungan kerja yang ada pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup juga masih terdapat beberapa

hal yang belum baik/maksimal dengan seharusnya, seperti lampu/pencahayaan dalam ruangan dimana masih terdapat 100 lampu dalam kondisi mati yang dapat mempengaruhi penglihatan para pegawai. Lalu kebisingan yang ditimbulkan dari 3 mesin foto copy yang membuat bising ruangan kerja, beberapa cat/pewarnaan tembok ruang kantor yang sudah banyak memudar sehingga harus dilakukan pengecatan kembali, dan beberapa faktor lainnya yang masih belum baik. Seperti terdapat 15 tempat sampah yang sudah rusak/pecah sehingga mengakibatkan kebersihan lingkungan kerja perusahaan menjadi kurang terawat. Dengan kurang baiknya beberapa faktor tersebut maka menyebabkan kinerja pegawai pun menjadi terganggu dan mengalami penurunan.

Dari data yang peneliti dapatkan ternyata masih banyak sekali aspek – aspek yang perlu dievaluasi dan menjadi perhatian dikarenakan pegawai merasa kurang nyaman dan diperlukannya pembenahan atas kondisi yang ada, perlu adanya evaluasi dan perhatian lebih demi kinerja pegawai yang lebih baik lagi, karena situasi yang kurang kondusif juga sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Diketahui juga bahwa hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti dalam budaya organisasi dengan sampel 30 orang pegawai pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup masih terbilang “kurang baik”. Terlihat pada persentase jawaban pada indikator Inovasi dan pengambilan resiko. Hasil prasurvei menunjukkan sebanyak 19 pegawai atau 63% pegawai memberikan jawaban pada kategori tidak setuju, hal itu menyimpulkan bahwa pegawai tidak berani mengambil resiko dalam bekerja yang memang seharusnya itu sudah menjadi tanggungjawab mereka, selain itu sebanyak 16 pegawai atau 54% pegawai juga memberikan jawaban tidak setuju pada indikator orientasi orang/agresifitas para pegawai cenderung tidak memiliki agresifitas atau rasa tidak puas dalam mengerjakan tugas, hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah cukup puas dengan satu tugas yang diberikan kepada mereka. Karena budaya yang dianut oleh “Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan” belum menanamkan semangat inisiatif dan agresi pada karyawannya, budaya organisasi masih jauh dari ideal. Hal ini, pada gilirannya berdampak pada kinerja Balai dan instansi atau perusahaan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Komarudin., 2018. Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Lebih Besar dari R tabel yaitu $0,895 > 0,279$ Sehingga Instrumen Penelitian Dapat Dikatakan hasil Reliabel. Uji Korelasi, Berdasarkan Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Didapat Nilai R xy Sebesar 0,986 Yang Artinya Terdapat Hubungan Positif yang Sangat Kuat Antara Lingkungan Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. Uji Regresi Linie Sederhana, Berdasarkan dari Perhitungan Didapat Nilai Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Adalah dari Sebesar 1,107. Uji Koefisien Determinasi, Berdasarkan hal Perhitungan Hasil Kontribusi Variabel Lingkungan Kerja (X) Berpengaruh dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y) Sebesar 97,22%. Uji Signifikan (Uji T)/Hipotesis, Berdasarkan Sebuah Hasil Perhitungan Uji Hipotesis t hitung \geq t tabel Maka Ho Ditolak dan Ha Diterima, t hitung \leq t tabel Maka Ho Diterima dan Ha Ditolak.

Penelitian yang dilakukan oleh Osman Manganalu, 2020. Dengan judul Pengaruh Pengaruh Gaya Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

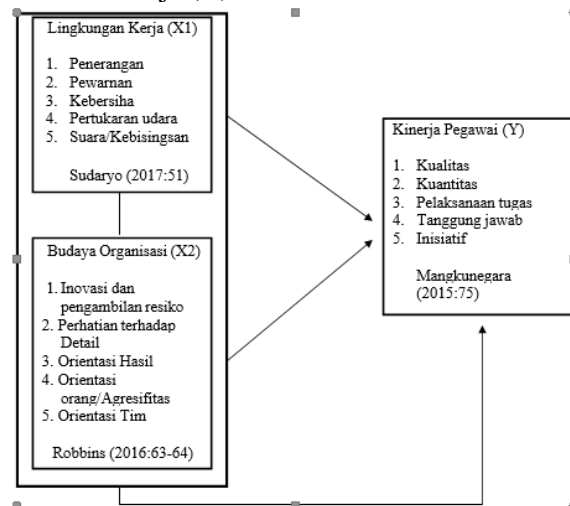
1. Gaya Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Positif, dengan Signifikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. 2. Secara Parsial Variabel dari Gaya Lingkungan Kerja Berpengaruh dan Secara Positif dengan Signifikan Terhadap Hasil Kinerja Pegawai. 3. Secara Simultan Variabel dari Lingkungan Kerja Berpengaruh dari Secara Positif dan Signifikan Terhadap Hasil Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati, 2017. Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada PT. Cahaya Indo Persada Surabaya, lingkungan

kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2021: 89) Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sedangkan yang menjadi variabel dependent adalah Kinerja (Y).



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis tersebut. Dalam upaya pembuktian hipotesis, peneliti dapat saja dengan sengaja menimbulkan atau menciptakan suatu gejala. Kesengajaan ini disebut percobaan atau eksperimen.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan sementara dalam bentuk hipotesis penelitian, yaitu :

HO1: $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup.

Ha1 : $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup

HO2: $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup

Ha2: $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup

HO3: $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup

HO3 : $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pengamatan yang peneliti lakukan pada Pusat Standardisasi Kualitas Lingkungan Hidup memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data dan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Pada Penelitian ini dilakukan pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup yang terletak di Gd.210 Kawasan PUSPIPTEK Setu, Tangerang Selatan, Banten 15314, Telp : (021)7563114. Penelitian ini dilakukan sejak bulan febuari hingga maret 2021. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yang dilakukan pada bulan februari sampai Maret 2021.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) menyatakan bahwa, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan karakteristik. Kemudian ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah

pegawai pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup dengan jumlah 124 pegawai.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup, karena jumlah populasi pegawai ada 124 orang, maka Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling slovin. Slovin menurut Sugiyono (2017) adalah "suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi". Maka dari itu untuk mengambil jumlah sampel peneliti menggunakan rumus slovin. Berdasarkan perhitungan sampel diatas, maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 62 responden. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah 62 pegawai di Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan atau responden. Link pertanyaan berisi persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, yang dirasakan dan diharapkan oleh pegawai.

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2019:147) "dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh". Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Anggota staf "Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan" berpartisipasi sebagai responden. Sebanyak 62 pekerja dipilih secara acak berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja untuk berpartisipasi dalam survei ini. Berikut ini ialah deskripsi karakteristik responden:

a. Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. bahwa sebanyak 27 orang atau 44% responden berjenis kelamin laki – laki dan sebanyak 35 orang atau 56% responden berjenis kelamin perempuan.

b. Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu dilokasi kerja adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Di antara 62 responden yang disurvei, 27 (atau 43% dari total) masuk ke dalam kelompok usia 30-39 tahun, 24 (atau 39% dari total) masuk ke dalam kelompok usia 20-29 tahun, 8 (13% dari total) masuk ke dalam kelompok usia 40- 49 tahun, dan 3 (atau 5% dari total) masuk ke dalam kelompok usia 50+ tahun.

c. Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Berdasarkan dari tingkat pendidikan para responden yang berjumlah 62 responden menunjukkan bahwa jumlah responden untuk pendidikan Diploma sebanyak 5 orang atau sekitar 8%, untuk pendidikan S1 sebanyak 46 orang atau sekitar 74%, kemudian untuk pendidikan S2 sebanyak 11 orang atau sekitar 18%.

d. Menurut masa kerja dari total 62 responden dapat diketahui jumlah masa kerja pegawai Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup yaitu 1-3 tahun dengantotal 27 responden atau 43%, kemudian masa kerja 3-5 tahun dengan total 21 responden atau 34%, lalu pegawai yang masa kerjanya >5 tahun terdapat 14 atau 23% responden pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup.

**Uji Instrumen Data
 Uji Validitas**

Tabel III. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,264	>	0,250	Valid
2	X1.2	0,721	>	0,250	Valid
3	X1.3	0,734	>	0,250	Valid
4	X1.4	0,814	>	0,250	Valid
5	X1.5	0,710	>	0,250	Valid
6	X1.6	0,722	>	0,250	Valid
7	X1.7	0,696	>	0,250	Valid
8	X1.8	0,476	>	0,250	Valid
9	X1.9	0,751	>	0,250	Valid
10	X1.10	0,815	>	0,250	Valid

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasildari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket atau kuesioner dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,246 atau ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel IV. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,751	>	0,250	Valid
2	X2.2	0,699	>	0,250	Valid
3	X2.3	0,626	>	0,250	Valid
4	X2.4	0,699	>	0,250	Valid
5	X2.5	0,631	>	0,250	Valid
6	X2.6	0,674	>	0,250	Valid
7	X2.7	0,461	>	0,250	Valid
8	X2.8	0,755	>	0,250	Valid
9	X2.9	0,473	>	0,250	Valid
10	X2.10	0,583	>	0,250	Valid

Sumber : SPSS Versi 26

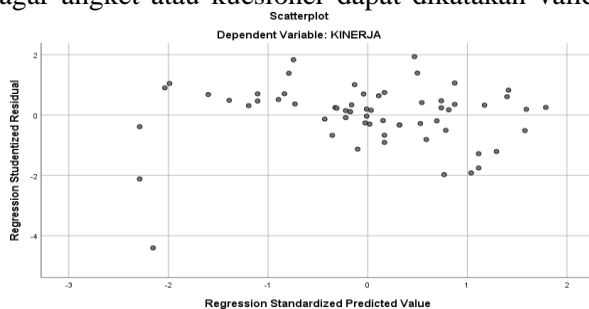
Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasildari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Budaya Organisasi (X2) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket atau kuesioner dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,246 atau ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel V. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1	Y1	0,673	>	0,250	Valid
2	Y2	0,696	>	0,250	Valid
3	Y3	0,758	>	0,250	Valid
4	Y4	0,730	>	0,250	Valid
5	Y5	0,689	>	0,250	Valid
6	Y6	0,776	>	0,250	Valid
7	Y7	0,734	>	0,250	Valid
8	Y8	0,813	>	0,250	Valid
9	Y9	0,781	>	0,250	Valid
10	Y10	0,772	>	0,250	Valid

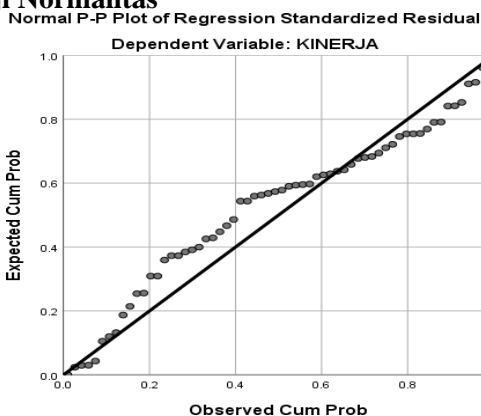
Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kinerja (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket atau kuesioner dapat dikatakan valid



adalah lebih besar dari 0,246 atau ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gbr 2. Grafik P-Plot Uji Normalitas data

Melihat tampilan probability plot diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada

grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemencengan). Kedua grafik diatas menunjukkan bawa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel VI. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.846	4.762			1.648	.105		
	LINGKUNGAN KERJA	.169	.137	.167		1.235	.222	.520	1.923
	BUDAYA ORGANISASI	.623	.156	.539		3.997	.000	.520	1.923

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebasdalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi sebesar 1.923 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.1 yaitu sebesar 0.520 di kedua variabel, yang berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam pengujian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gbr 3. Grafik Scatterplot

Hasil output scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Kuantitatif Analisis Regresi Linear Sederhana

Koefisien korelasi sederhana dipergunakan untuk mengetahui tingkatkekuatan hubungan atau pengaruh antar variabel secara parsial pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,854 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.
- Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,654 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel

tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Koefisien korelasi berganda dipergunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antar variabel secara simultan pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,929 atau 93%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh Kinerja (Y) sebesar 93% yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) merupakan hubungan yang positif yaitu tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai interval 0,800 – 1.000.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel VII. Hasil uji t / uji parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.330	4.443		4.126	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.549	.110	.540	4.968	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Pengujian hipotesis 1: terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan tabel bahwa thitung 4,968 > ttabel 2,001 atau signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel VIII. Hasil uji t / uji parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.108	4.672		1.950	.056
	BUDAYA ORGANISASI	.756	.113	.654	6.701	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Pengujian hipotesis 2: terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel bahwa thitung 6,701 > ttabel 2,001 dan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai.

6,701 > t tabel 2,001 dan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel IX. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	868.842	2	434.421	23.411	.000 ^b
	Residual	1094.835	59	18.557		
	Total	1963.677	61			

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
 Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama - sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung 23,411 > F tabel 3,153. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup.

Hasil statistik dari uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel bahwa thitung 4,968 > ttabel 2,001 atau signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup.

Hasil statistik dari uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel bahwa t hitung 6,701 > t tabel 2,001 dan signifikan 0,000 < 0,05 dengandemikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup.

Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan kinerja pegawai dapat dimodelkan dalam persamaan regresi $Y = 7,846 + 0,169 X_1 + 0,623 X_2 + e$. Dalam konteks ini, $b = 7,846$ mengindikasikan bahwa jika Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) tetap konstan, maka nilai Kinerja (Y) akan konsisten pada 7,846. Selanjutnya, b_1

$= 0,169$ menunjukkan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja (X_1) sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,169, asalkan Budaya Organisasi (X_2) tetap. Begitu pula, $b_2 = 0,623$ menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Organisasi (X_2) sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,623, dengan asumsi Lingkungan Kerja (X_1) tetap. Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan, menurut hasil penelitian. Nilai t -value (4,968) lebih tinggi dari nilai t -tabel (2,001), dan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu, jelaslah bahwa hal ini benar adanya. Sebagai hasilnya, kami menerima H_a sebagai benar dan menolak H_0 sebagai salah, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memang memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.
- b. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Kami menerima H_a dan menolak H_0 karena nilai t hitung sebesar 6,701 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,001 dan karena tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih rendah dari ambang batas 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi hanya pada tingkat yang lebih rendah.
- c. Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai terbukti signifikan secara statistik berdasarkan temuan regresi berganda. $Y = 7.846 + 0.169 X_1 + 0.623 X_2 + e$ adalah persamaan regresi berganda yang dihasilkan. Nilai F hitung sebesar 23,411 lebih tinggi dari F tabel sebesar 3,153, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menurut uji F . Dengan demikian, kita dapat menerima anggapan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor independen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>.
- [2] Andayani, Imelda. (2019). (Jurnal Ilmiah Megister Manajemen), Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. ISSN 2623 – 2634 Vol. 2, No. 1.
- [3] Arianto, D. A. N. (2013). Journal Economía, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. 9(2), 191–200.
- [4] Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Jurnal Ilmiah Manajemen, Terakreditasi Nasional Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri, 4.0. 8(1), 7–15.
- [5] Kesuma, Ali, 2007. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap

- Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. Vol. 1 No 4: 310-322.
- [6] Koesmono, 2005. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kaya Skala Menengah di Jawa Timur. Vol. 7, No. 2: 171-188. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- [7] Komarudin. (Mei 2018). JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. Vol. 1, No. 3.
- [8] Lilis Suryani, N. (September 2018). JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers
- [9] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitati, Alfabeta.
- [10] Yunanti, S., Amelia, R. W., & Nofiana, L. (2022). Effect Of Leadership And Organizational Communication On Organizational Culture And Their Impact On Employee Performance At Pt. Wira Kharisma Property. International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar), 6(3), 2552-2559.