

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR SAMSAT MUBA 1**

Ropal Tores¹, Emelda²
toresropal@gmail.com¹
Institut Rahmadiyah Sekayu

ABSTRAK

Kantor Sistem Pelayanan Satu Atap (Samsat) Muba 1 merupakan salah satu instansi pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin yang memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang berkaitan dengan pembayaran pajak kendaraan bermotor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1. Metode penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,633 > t_{tabel} 2,006$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1. Sedangkan hasil pengujian hipotesis variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,006 > t_{tabel} 2,006$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1

Kata Kunci : Lingkungan, Budaya Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

The Muba 1 One-Stop Service System Office (Samsat) is one of the Musi Banyuasin Regency government agencies that provides services to the public or the community related to the payment of motorized vehicle taxes. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and organizational culture on employee performance at the Muba 1 Samsat Office. The research method used was quantitative descriptive. Based on the results of testing the hypothesis partially, the work environment variable (X1) shows the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.633 > t_{table} 2.003$), then H_0 is rejected, meaning that partially there is a significant influence between the work environment on employee performance, so from this case it can be concluded that partially there is an influence between the work environment on employee performance at the Muba 1 Samsat Office. While the results of testing the hypothesis of the organizational culture variable (X2) show the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.003 > t_{table} 2.003$), then H_0 is rejected, meaning that partially significant influence of organizational culture on employee performance. So from this case it

can be concluded that partially there is an influence of the work environment on employee performance at the Muba 1 Samsat Office.

Keywords: Environment, Organizational Culture, Performance

Latar Belakang

Kantor Sistem Pelayanan Satu Atap (Samsat) Muba 1 merupakan salah satu instansi pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin yang memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang berkaitan dengan pembayaran pajak kendaraan bermotor. Samsat Muba 1 memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk pengurusan:

1. Bea balik nama kendaraan bermotor (BBNKB). Pelayanan ini berupa pengurusan pembayaran pajak kendaraan bermotor baru roda dua maupun roda empat (mobil) atau pengurusan perubahan kepemilikan kendaraan bermotor karena terjadi proses jual beli.
2. Pajak kendaraan bermotor (PKB). Pelayanan ini berupa pengurusan perpanjangan pajak kendaraan bermotor roda dua maupun roda empat (mobil) rutin setahun sekali, dalam upaya memberikan pelayanan terhadap masyarakat dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan masyarakat karena dengan demikian masyarakat akan semakin percaya dengan badan usaha ini dimana sebagai mitra usahanya.

Berdasarkan hasil survei di lapangan diketahui adanya penurunan kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1 yang disebabkan kurang mendukungnya lingkungan kerja pegawai hal ini ditandai seperti kurang dinginnya ruangan kerja dan sempitnya ruangan kerja yang mengakibatkan kurang tertatanya meja kerja pegawai, membuat pegawai malas berada di ruangan kerja dan memilih duduk-duduk di luar kantor sehingga terkesan sumber daya manusia tidak terolah dengan baik oleh pimpinan. Selain itu dari pengamatan peneliti di lapangan diketahui kondisi ruang kerja pegawai terlihat kurang nyaman sehingga dibutuhkan perubahan salah satunya adalah dengan mengubah warna ruangan. Keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para staff di samping itu ada beberapa meja kerja staff yang berdekatan dengan dapur dan tata ruangan yang dinilai kurang rapi, prabot yang tersusun kurang rapi kurang menggambarkan kenyamanan, sehingga situasinya menjadi kurang nyaman.

Selain di atas, turunnya kinerja pegawai kantor Samsat Muba 1 juga disebabkan masih kurangnya perhatian terhadap norma yang berlaku seperti adanya pegawai yang meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan, dan kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas. Di samping itu peneliti menilai tidak optimalnya kinerja yang dicapai karena sebagian pegawai merasa kurang perhatian dari para pimpinan, pimpinan dirasakan kurang dapat mempengaruhi, memberdayakan dan mengayomi pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga para pegawai tidak atau kurang loyal terhadap pimpinan. Untuk itu diharapkan terjadinya hubungan kerja pimpinan dan para pegawainya yang lebih baik dan pemberian imbalan dan sanksi yang jelas dan konsisten dari pimpinan.

Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancangan penelitian harus disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Menurut Sanusi (2017: 13), menyatakan desain penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut: (1) desain penelitian deskriptif, (2) desain penelitian kausalitas, (3) desain penelitian korelasional, (4) desain penelitian tindakan, (5) desain penelitian eksperimental, (6) desain penelitian *grounded*.

Adapun desain dalam penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian kausalitas yaitu: desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antara variabel.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Dachlan (2015: 18), dilihat dari sumbernya data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penelitian secara langsung dari sumbernya. Data yang dikumpul melalui kuesioner, wawancara, observasi langsung di lapangan, dan melalui eksperimen adalah contoh data primer.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti tidak secara langsung dari sumbernya melainkan telah dikumpulkan oleh pihak lain seperti profil perusahaan, pegawai dan lain-lain.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Samsat Muba 1 yang berjumlah 65 orang. Dalam penentuan jumlah sampel dari populasi penulis menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (2019: 137), untuk populasi 65 orang dengan tingkat kesalahan 5%. Adapun rumus Slovin untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{65}{1 + 65 \times 0,05^2} = \frac{65}{1 + 0,16} = \frac{65}{1,16} = 56,03 \text{ atau } 56 \text{ responden}$$

Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 responden

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode *non-probability sampling* (pengambilan sampel secara tidak acak) dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, dimana sampel dipilih berdasarkan karakteristik. Adapun karakteristik tersebut terdiri dari. Karakteristik tersebut adalah:

1. Semua pegawai Samsat Muba 1
2. Pegawai yang bekerja lebih dari 1 tahun

Teknik Pengelolaan Data dan Teknik Analisis Data

Adapun teknik pengelolaan data dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS versi 20. Menurut Priyatno (2017: 1), SPSS adalah program untuk olah data statistik yang disingkat *Statistical Product Service Solution*. Di dalam penelitian ini alat teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif.

Pengujian Hipotesis

Menurut Priyatno (2017: 194), uji hipotesis adalah suatu metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data. Pernyataan atau asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya tersebut dinamakan hipotesis. Tujuan uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Adapun di dalam pengujian hipotesis ada 2 cara untuk membuat pernyataan yaitu dengan cara sebagai berikut:

1. Pernyataan Hipotesis Nol (H_0) yaitu:
 - a. Jika pernyataan yang di asumsikan benar kecuali ada bukti yang kuat untuk membantahnya.
 - b. Jika selalu mengandung pernyataan "sama dengan", "tidak ada pengaruh", "tidak ada perbedaan".
 - c. Dilambangkan dengan H_0
2. Pernyataan hipotesis alternatif (H_a) yaitu:
 - a. Jika pernyataan yang dinyatakan benar jika hipotesis nol (H_0) berhasil ditolak.
 - b. Dilambangkan dengan H_1 atau H_a

Adapun untuk menguji hipotesis dalam penelitian menggunakan uji signifikansi secara parsial (Uji Statistik t) dan uji signifikansi secara simultan (Uji F) dan signifikansi.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Priyatno (2017: 194), Uji t digunakan untuk menguji dua rata-rata dari dua kelompok data yang independen. Uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (lingkungan kerja dan budaya organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial). Untuk pengujiannya hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan 0,05 dan 2 sisi. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_{01} : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1.

H_{a2} : Ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1.

H_{03} : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1.

H_{a4} : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1.

Dasar pengambilan keputusan Priyatno (2017: 200). adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

1. Apabila signifikansi $t < 0,05$ atau $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1.
2. Apabila signifikansi $t > 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Priyatno (2017: 208), uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependen*. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung $>$ dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka model signifikansi pada anova (olahan dengan program SPSS, gunakan uji regresi dengan metode enter/full). Adapun dalam ilmu sosial untuk mengukur tingkat taraf signifikansi untuk mengukur kebenaran pernyataan digunakan alfa paling besar 10%, 5%, 1%. Dalam penelitian ini penulis menggunakan taraf signifikan 5%. Adapun hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: Variabel bebas yaitu tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1.

Ha: Variabel bebas yaitu ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1.

Adapun dasar pengambilan keputusannya dalam menentukan uji f dapat menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019: 56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Menurut Nitisemito (2017: 52), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:56) adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

3. Udara
Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Suara
Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain.

Budaya Organisasi

Menurut Kamaroellah (2014: 21), budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Menurut Ambarwati (2018: 84), budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan beradaptasi hidup dalam organisasi. Budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi itu sendiri serta merupakan aspek kunci dalam merancang pekerjaan.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018: 101), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah:

1. Pelaksanaan norma
Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu.
2. Pelaksanaan nilai-nilai
Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.
3. Kepercayaan
Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi pegawai atau pegawai.
4. Pelaksanaan kode etik
Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

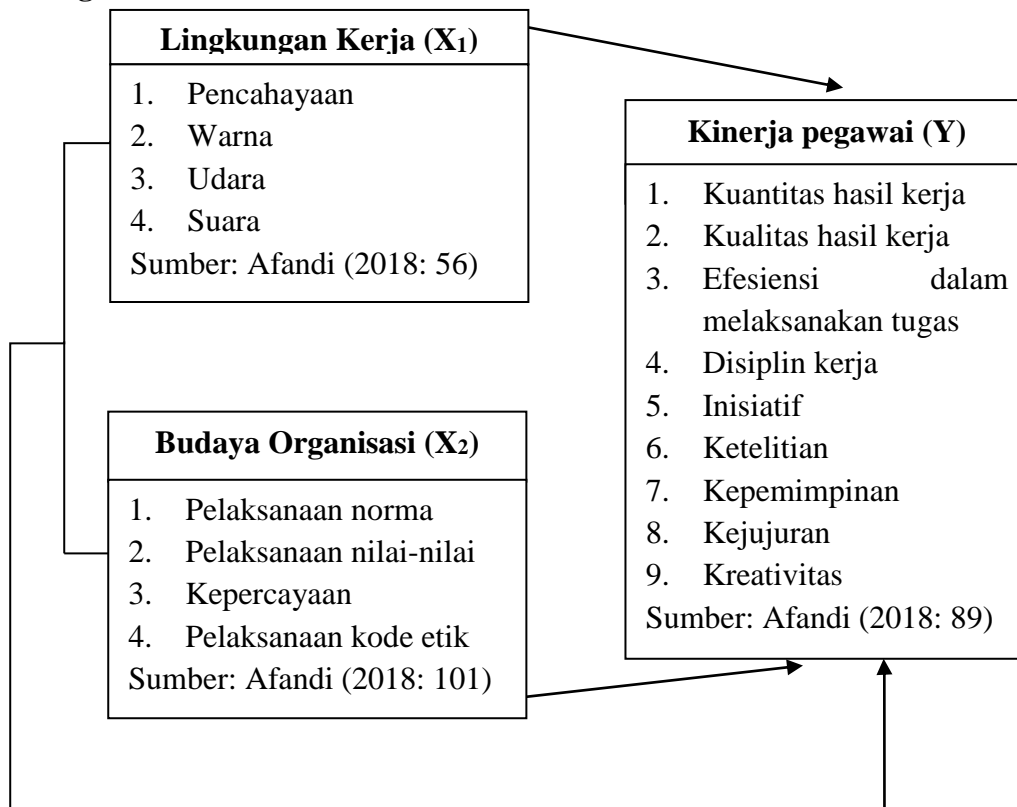
Menurut Tsauri (2014: 5), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada disuatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan.

Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018: 89), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- H_{a1}: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1.
- H_{a2}: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1.

HASIL PENELITIAN
Uji Instrumen Data

No.	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)				
1	Item 1	0,440	0,2632	Valid
2	Item 2	0,434	0,2632	Valid
3	Item 3	0,450	0,2632	Valid
4	Item 4	0,553	0,2632	Valid
5	Item 5	0,272	0,2632	Valid
6	Item 6	0,553	0,2632	Valid
7	Item 7	0,539	0,2632	Valid
8	Item 8	0,440	0,2632	Valid
9	Item 9	0,428	0,2632	Valid
10	Item 10	0,609	0,2632	Valid
Budaya Organisasi (X2)				
1	Item 1	0,527	0,2632	Valid
2	Item 2	0,424	0,2632	Valid
3	Item 3	0,347	0,2632	Valid
4	Item 4	0,267	0,2632	Valid
5	Item 5	0,372	0,2632	Valid
6	Item 6	0,264	0,2632	Valid
7	Item 7	0,266	0,2632	Valid
8	Item 8	0,268	0,2632	Valid
9	Item 9	0,391	0,2632	Valid
10	Item 10	0,427	0,2632	Valid
Kinerja (Y)				
2	Item 2	0,264	0,2632	Valid
3	Item 3	0,413	0,2632	Valid
5	Item 5	0,288	0,2632	Valid
6	Item 6	0,451	0,2632	Valid
7	Item 7	0,342	0,2632	Valid
8	Item 8	0,608	0,2632	Valid
9	Item 9	0,569	0,2632	Valid
10	Item 10	0,271	0,2632	Valid
Sumber: Data primer (diolah), 2023				

Pengujian Reliabilitas

Lingkungan kerja (X1)		Budaya Organisasi (X ₂)		Kinerja (Y)	
Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
0,700	10	0,689	10	0,606	10
Sumber: Data primer (diolah), 2023					

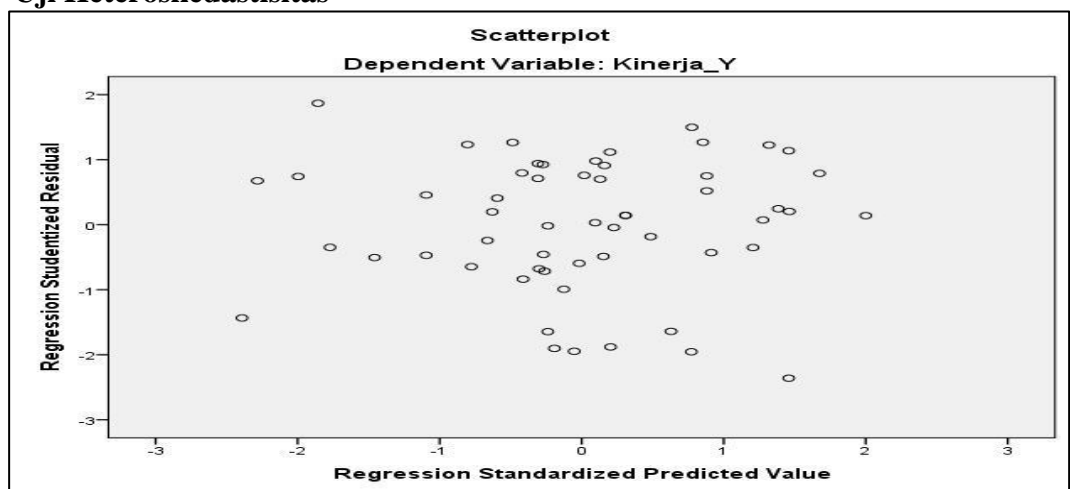
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,33510865
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,074
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		,737
Asymp. Sig. (2-tailed)		,650
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
Sumber: Data primer (diolah), 2023		

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi_X1	,982	1,018
	Lingkungan.Kerja_X2	,982	1,018
a. Dependent Variable: Kinerja_Y			
Sumber: Data primer (diolah), 2023			

Uji Heteroskedastisitas



		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,952	5,040		2,570	,013
	Lingkungan.kerja_X1	,259	,098	,320	2,633	,011
	Budaya.organisasi_X2	,342	,129	,321	2,645	,011
a. Dependent Variable: Kinerja_Y						
Sumber: Data primer (diolah), 2023						

Uji Korelasi Ganda (R)

Correlations				
		Lingkungan.kerja_X1	Budaya.orga nisasi_X2	Kinerja_Y
Lingkungan.kerja_X1	Pearson Correlation	1	,133	,362**
	Sig. (2-tailed)		,330	,006
	N	56	56	56
Budaya.organisasi_X2	Pearson Correlation	,133	1	,364**
	Sig. (2-tailed)	,330		,006
	N	56	56	56
Kinerja_Y	Pearson Correlation	,362**	,364**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,006	
	N	56	56	56
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
Sumber: Data primer (diolah), 2023				

Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,482 ^a	,233	,204	4,416
a. Predictors: (Constant), Budaya.organisasi_X2, Lingkungan.kerja_X1				
Sumber: Data primer (diolah), 2023				

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,952	5,040		2,570	,013
	Lingkungan.kerja_X1	,259	,098	,320	2,633	,011
	Budaya.organisasi_X2	,342	,129	,321	2,645	,011
a. Dependent Variable: Kinerja_Y						
Sumber: Data primer (diolah), 2023						

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313,233	2	156,616	8,031	,001 ^b
	Residual	1033,624	53	19,502		
	Total	1346,857	55			
a. Dependent Variable: Kinerja_Y						
b. Predictors: (Constant), Budaya.organisasi_X2, Lingkungan.kerja_X1						
Sumber: Data primer (diolah), tahun 2023						

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis uji t (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Lyta dan Harmon (2017), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dan variabel keputusan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate). Hal tersebut memiliki arti jika nilai variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan nilai variabel lain yaitu variabel kinerja pegawai meskipun peningkatannya termasuk kedalam tingkat yang sedang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rijanto dan Mukaram (2018), dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara simultan variabel ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1, besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil karena selain lingkungan kerja dan budaya organisasi masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai. Agar kita dapat mencapai kinerja pegawai yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Iqram (2018), dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui secara simultan ada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,633 > t_{tabel} 2,006$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1. Sedangkan hasil pengujian hipotesis variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,006 > t_{tabel} 2,006$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rijanto dan Mukaram (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). Berdasarkan uji t menunjukkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitasnya yaitu sebesar 0,05 dan nilai t hitung adalah 5,970 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Kemudian diperoleh diperoleh nilai T tabel adalah sebesar 1,66023 sehingga dapat disimpulkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $5,970 > 1,66023$. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Lyta dan Harmon (2017), dengan judul penelitian Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dapat diketahui dari tabel 4 bahwa nilai korelasi atau R antara kedua variabel tersebut adalah 0,438. Hal ini menggambarkan bahwa hubungan antara variabel bebas (independent) dan variabel tak bebas (dependent) sebesar 43,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dan variabel keputusan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate). Hal tersebut memiliki arti jika nilai variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan nilai variabel lain yaitu variabel kinerja pegawai meskipun peningkatannya termasuk kedalam tingkat yang sedang.

SIMPULAN

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel Lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,633 > t_{tabel} 2,006$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1.
2. Hasil pengujian hipotesis variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,006 > t_{tabel} 2,006$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1.
3. Dari hasil koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0,233 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 23,3 persen, sedangkan sisanya 76,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun nilai koefisien standar *error of the estimate* sebesar 4,416. Artinya kesalahan dalam memprediksi kinerja pegawai sebesar 4,416.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 79,031$, maka diperoleh nilai $F_{hitung} 8,031 >$ dari $3,18 F_{tabel}$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan budaya

organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Muba 1.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Ambarwati, Arie. 2018. *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Dachlan, Usman. 2015. *Structural Equation Modeling*. Semarang: Lentera Ilmu
- Enny, Mahmudah W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Iqram, Jalali. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar. Skripsi. Diunduh dari <https://journal.unismuh.ac.id>. Diakses Tanggal 08 Januari 2023.
- Kamaroellah, Agoes. 2014. *Pengantar Budaya Organisasi*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Lyta dan Harmon. 2017. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)*. Jurnal. Diunduh dari <https://www.neliti.com>. Diakses Tanggal 08 Januari 2023.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maria, Lusiana I. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pegawai Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Skripsi. Diunduh dari <https://repository.usd.ac.id>. Diakses tanggal 08 Januari 2023.
- Nadaa, Nabila. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. f (Persero) Distribusi Lampung*. Skripsi. Diunduh dari <http://digilib.unila.ac.id>. Diakses tanggal 08 Januari 2023
- Nitisemito, Alex S. 2017. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priyatno, Dwi. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rijanto, Alfitri dan Mukaram. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures)*. Diunduh dari <https://media.neliti.com/>. Diakses tanggal 08 Januari 2023
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Syaril dan Tia Ayu Ningrum. 2021. Perilaku dan Budaya Organisasi. Depok: Rajawali Per.
Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta