

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Avissa Calista, Dwi Umardhani
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Rahmadiyah Sekayu
Email : avissa.stier@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin, sumber data penelitian ini data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin, sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 responden. Teknik pengolahan data penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *SPSS versi 24*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini didapat dari berdasarkan nilai korelasi sebesar 0,691 dengan tingkat signifikansi 1,000 yang berarti budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat. Pada uji F (uji hipotesis), didapatkan nilai F hitung (33,895) > F tabel (3,12), maka budaya organisasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational culture and work environment on the performance of employees of the Musi Banyuasin Regency Communication and Informatics Service. This research uses quantitative methods, this research was carried out on employees of the Musi Banyuasin Regency Communication and Informatics Service, the data sources for this research are primary data and secondary data with data collection techniques using questionnaires, observation and literature study. The population in this study were employees of the Musi Banyuasin Regency Communication and Informatics Service. The sample in this study was 77 respondents. The data processing technique for this research uses computer assistance from the SPSS version 24 program. The results of this research show that organizational culture (X_1) and work environment (X_2) influence employee performance (Y), this is obtained based on a correlation value of 0.691 with a significance level of 1.000, which means that organizational culture, work environment and employee performance have a strong relationship. In the f test (hypothesis test), the calculated f value is (33.895) > f table (3.12), then organizational culture (X_1) and work environment (X_2) if tested together or simultaneously have a significant simultaneous effect on employee performance (Y)

Keywords: Organizational Culture, Work Environment and Employee Performance

Pendahuluan

Organisasi pemerintahan memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang optimal. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan dapat berjalan dengan efektif apabila sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki mempunyai kemampuan profesionalisme yang tinggi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Selain itu keberhasilan kegiatan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dalam sebuah instansi lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai yang menghadapi situasi kerja, sebuah organisasi dalam pemerintahan perlu adanya motivasi untuk meningkatkan cara kerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan pegawai diharapkan juga akan lebih memaksimalkan tanggung jawab akan pekerjaan.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin sebagai lembaga

komunikasi dan informatika yang memiliki fungsi, tugas dan bertanggung jawab dibidang persandian dan urusan pemerintah bidang statistik. Sehingga dapat memberikan pelayanan informasi terkait kebijakan pemerintah untuk kemajuan masyarakat.

Dari hasil pengamatan sementara yang dilakukan penulis pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin, kinerja pegawai belum maksimal, hal ini dibuktikan dengan adanya keluhan masyarakat yang merasa belum puas terhadap pelayanan yang diterima. Seperti ketika masyarakat mengakses informasi di situs website masih belum update, serta masih ada berkas yang menumpuk di atas meja kantor. Kesimpulan awal penulis masalah kinerja ini disebabkan oleh budaya organisasi.

Kondisi pelaksanaan budaya organisasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin kurang diperhatikan hal ini terlihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, seperti pegawai kurang melakukan komunikasi dengan rekan kerja menyebabkan beberapa pekerjaan tertunda dan menumpuk, serta pegawai masih ada yang kurang menaati aturan seperti tidak tepat waktu dan pulang lebih awal yang semuanya mengarah pada buruknya nilai dan norma pegawai. Selain itu pegawai kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan pemimpin dimana pemimpin hanya memberikan tugas kepada staff itu-itu saja yang lain merasa kurang dilibatkan sehingga hasil kerja pegawai sering terlambat. Serta lingkungan kerja pegawai masih belum mendukung pegawai untuk

bekerja dengan nyaman dimana masih ada suara kebisingan yang sering terdengar didalam kantor sehingga membuat kinerja kurang maksimal.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 96 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 121), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penentuan jumlah sampel dari populasi penulis menggunakan rumus Yamane dalam Sugiyono (2019: 129). Untuk populasi 96 orang dengan tingkat kesalahan 5%. Adapun rumus Yamane untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

$$n = \frac{96}{96(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{96}{96(0,0025) + 1}$$

$$n = \frac{96}{0,24 + 1}$$

$$n = \frac{96}{1,24}$$

$$n = 77,41$$

$$n = 77$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 77 sampel. Jadi yang menjadi target penelitian ini adalah yang dianggap telah mewakili populasi. Berdasarkan jumlah sampel di atas, maka penyebaran sampelnya adalah sebagai berikut :

Persentase Sampel = (Sampel / Populasi) Jumlah Pegawai

No	Bidang	Jumlah Pegawai	Persentase Sampel
1	Statistik Sektoral	8	77/96 x 8 = 6
2	Persandian	6	77/96 x 6 = 5
3	Aplikasi Informatika	6	77/96 x 6 = 5
4	Informasi Publik	5	77/96 x 5 = 4
5	Komunikasi Publik	6	77/96 x 6 = 5
6	Sekretariat	8	77/96 x 8 = 6
Jumlah ASN		39	31
7	Statistik Sektoral	2	77/96 x 2 = 2
8	Persandian	3	77/96 x 3 = 2
9	Aplikasi Informatika	9	77/96 x 9 = 7
10	Informasi Publik	20	77/96 x 20 = 16
11	Komunikasi Publik	9	77/96 x 9 = 7
12	Sekretariat	14	77/96 x 14 = 12
Jumlah Honorer		57	46

Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin

Uji Validitas

Dalam hal ini masing-masing item yang ada dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut dengan kriteria :

- a. Jika r dihitung > r tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% maka item kuesioner penelitian dapat dikatakan valid atau layak dijadikan item pertanyaan dalam penelitian.
- b. Jika r dihitung < r tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% maka item kuesioner penelitian

dapat dikatakan tidak valid atau tidak layak dijadikan item pertanyaan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji *Cronbach's Alfa* dimana teknik ini dilakukan untuk jenis data essay.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Adapun secara statistik, uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis *explore* dan menggunakan nilai signifikansi pada kolom *kolmogorov-smirnov*. Teknik analisisnya sebagai berikut :

- a) Jika nilai *probability sig 2 tailed* > 0,05, maka distribusi data normal
- b) Jika nilai *probability sig 2 tailed* < 0,05, maka distribusi data tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini teknik mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah melihat dari nilai VIF, dan nilai *tolerance*. Kriteria pengambilan keputusan penggunaan nilai toleransi dan VIF tersebut adalah jika nilai toleransi > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas diantara variabel independen. sebaliknya, jika nilai toleransi ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikolinieritas diantara variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows Versi 24, dengan dasar pengambilan

keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

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

Dimana :

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal kinerja

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi masing-masing Variabel

X1 = variabel independen, yaitu budaya organisasi

X2 = variabel independen, yaitu lingkungan kerja

e = Tingkat kesalahan/*error term*

Nilai koefisien regresi disini menentukan dalam proses analisis, mengingat penelitian bersifat *fundamental method*. Hal ini berarti jika koefisien b bernilai positif (+) maka dikatakan terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan terikat. Demikian sebaliknya, bila koefisien b bernilai negatif (-), hal ini menunjukkan adanya pengaruh negative dimana kenaikan nilai variabel bebas mengakibatkan penurunan nilai variabel terikat.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (X) yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Dalam penelitian ini perhitungan korelasi sederhana menggunakan bantuan program SPSS versi 24.

Analisis Determinasi

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*Crossection*) *relative* rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu (*Time Series*) biasanya mempunyai data koefisien determinasi yang lebih tinggi. Dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Menurut Sugiyono (2019: 230), uji parsial dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Uji t tersebut akan menggunakan SPSS 24.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2019: 115) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* atau terikat. Kegunaan uji F ini adalah untuk menguji apakah variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$)
2. Rumus df1 dan df2 adalah: $df1 = k-1$; $df2 = n-k$
3. Apabila F hitung \geq F tabel, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengertian Budaya Organisasi

Mangkunegara (2018: 316) menyimpulkan pengertian budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi

Sedangkan menurut dalam Mayangsari (2019: organisasi yaitu mengarah esatuan sistem makna ang dianut oleh anggota tu dengan organisasi lain.

Menurut Sugiarti (2023: 169), budaya organisasi merupakan inti dari identitas dan karakteristik unik suatu organisasi. Hal ini membentuk kebiasaan, nilai-nilai, dan sikap yang mempengaruhi cara orang bekerja, berinteraksi, dan berperilaku dalam konteks organisasi tersebut. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja motivasi karyawan, kinerja organisasi, dan menciptakan identitas yang khas.

Menurut Sutrisno (2021: 2), budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Chatab (2020: 11) budaya merupakan pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan yang dianut bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok, dan secara profesional disebut budaya kerja karena merupakan pedoman dan arah perilaku kerja pegawai.

Dari definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau

kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang akan terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Sugiarti (2023: 179), berikut ini adalah beberapa indikator umum budaya organisasi :

1. Nilai dan Norma.

Indikator ini mencakup nilai-nilai inti yang dianut oleh organisasi dan norma-norma perilaku yang diterima. Ini dapat diukur melalui survei atau wawancara yang menanyakan pandangan karyawan tentang nilai-nilai dan norma yang ada dalam organisasi.

2. Komunikasi.

Indikator ini mencakup sejauh mana komunikasi terbuka dan efektif berlangsung dalam organisasi. Hal ini dapat diukur melalui tingkat kepuasan karyawan terhadap komunikasi yang mereka terima, tingkat partisipasi dalam komunikasi dua arah, atau penggunaan alat komunikasi internal.

3. Kepemimpinan.

Indikator ini mencakup kualitas kepemimpinan dalam organisasi. Hal ini dapat diukur melalui umpan balik karyawan tentang kualitas kepemimpinan, tingkat kepercayaan terhadap pimpinan, atau persepsi tentang sejauh mana pimpinan mempraktikkan nilai-nilai organisasi.

4. Kolaborasi.

Indikator ini mencerminkan sejauh mana kolaborasi dan kerja tim terjadi dalam organisasi. Hal ini dapat diukur melalui tingkat partisipasi karyawan dalam proyek bersama, tingkat kerjasama antar tim, atau tingkat penggunaan alat kolaborasi dan komunikasi tim.

5. Kepuasan Pegawai.
Indikator ini mencakup tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Hal ini dapat diukur melalui survei kepuasan pegawai, tingkat absensi dan *turnover* pegawai, atau keterlibatan dalam program pengembangan dan pelatihan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sugiarti (2023: 183), lingkungan kerja adalah kombinasi dari faktor fisik, sosial dan psikologis yang ada di tempat kerja dan memiliki dampak pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2019: 18), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Mahmudah (2019: 56), mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Menurut Khaeruman (2021: 55), definisi 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. Menurut Sunyoto (2020: 38), lingkungan kerja adalah

segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang akan terjadi dari waktu ke waktu. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019: 21) adalah sebagai berikut :

1. Sirkulasi Udara
Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.
2. Pencahayaan

Pencahayaan di ruang kerja
Pencahayaan yang cukup tetapi
tidak menyilaukan akan
membantu menciptakan kinerja
pegawainya.

3. Kebisingan
Kebisingan mengganggu
konsentrasi, siapapun tidak
senang mendengarkan suara
bising, oleh karena itu
kebisingan merupakan gangguan
terhadap seseorang.
4. Penggunaan Warna
Warna dapat berpengaruh
terhadap jiwa manusia,
sebenarnya bukan warna saja
yang diperhatikan tetapi
komposisi warna pun harus
diperhatikan juga.
5. Fasilitas
Fasilitas merupakan suatu
penunjang untuk karyawan
dalam menjalankan aktivitas
dalam bekerja.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari
pengertian *performance*. Ada pula
yang memberikan pengertian
performance sebagai hasil kerja atau
prestasi kerja. Namun, sebenarnya
kinerja mempunyai makna yang
lebih luas, bukan hanya hasil kerja,
tetapi termasuk bagaimana proses
pekerjaan berlangsung. Sebagaimana
dikemukakan oleh Mangkunegara
(2018: 9) bahwa istilah kinerja
berasal dari kata *job performance*
atau *actual performance* (prestasi
kerja atau prestasi sesungguhnya
yang dicapai seseorang) yaitu hasil
kerja secara kualitas dan kuantitas
yang dicapai oleh seorang pegawai
dalam melaksanakan tugasnya sesuai
dengan tanggung jawab yang
diberikan kepadanya.

Menurut Kristanti (2023: 98),
kinerja juga dapat dipahami sebagai

hasil kerja yang telah dicapai dalam
segi kualitas maupun kuantitas oleh
seorang pegawai. Apabila seseorang
memberikan hasil pekerjaan yang
sesuai dengan kriteria yang telah
ditentukan oleh suatu perusahaan,
maka kinerja yang dimiliki orang
tersebut dinilai baik begitu juga
sebaliknya berarti berkinerja buruk.
Sedangkan Menurut Afandi (2020:
83), kinerja adalah hasil kerja yang
dapat dicapai oleh seseorang atau
kelompok orang dalam suatu
perusahaan sesuai dengan wewenang
dan tanggung jawab masing-masing
dalam upaya pencapaian tujuan
organisasi secara illegal, tidak
melanggar hukum dan tidak
bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mirsal (2023: 83),
kinerja merupakan hasil kerja dan
perilaku kerja seseorang dalam suatu
periode. Kinerja dapat diukur dan
dinilai dari kemampuan seseorang
dalam menyelesaikan tugas-tugas
dan tanggung jawab yang diberikan.
Menurut Asmike (2022: 3), kinerja
adalah hasil dari suatu kegiatan yang
dilakukan oleh satu orang atau lebih
dalam suatu organisasi adalah
periode yang diberikan sesuai dengan
pengetahuan dan dipertimbangkan
untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat
diatas, dapat disimpulkan bahwa
kinerja pegawai adalah hasil kerja
atau tingkat keberhasilan dalam
melaksanakan pekerjaan secara
kualitas dan kuantitas yang dicapai
oleh seseorang dalam melaksanakan
tugas sehari-hari sesuai dengan
tanggung jawab yang diberikan
kepadanya.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator adalah variabel
yang dapat digunakan untuk
mengevaluasi keadaan atau

kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang akan terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Afandi (2020: 84), indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Keandalan, keandalan adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan diisyaratkan dengan supervisi minimum, keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.
4. Kehadiran, kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama, kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019: 22) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam

bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan rumusan masalah dan teori di atas maka penulis menemukan suatu hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.

Pembahasan Hasil Penelitian

Diketahui bahwa r square (r^2) sebesar 0,478 berarti budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin sebesar 0,478 atau 47,8 persen dan variabel lain selain variabel yang ada di penelitian ini sebesar 52,2 persen. Diketahui bahwa nilai t hitung variabel budaya organisasi (2,587) > t tabel (1,991) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin dan variabel lingkungan kerja (4,998) > t tabel (1,991) Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi

dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin. Dan hasil uji f hitung ($33,895$) $>$ f tabel ($3,12$), maka budaya organisasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Josafat Eleazar Surya tahun 2022 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Perbankan. Hasil penelitian bahwa pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan perbankan. Serta penelitian yang telah dilakukan oleh Fredy Jayen tahun 2023 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. Hasil penelitian bahwa pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dede Yulia tahun 2021 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial sebesar 28,2% antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh parsial antara dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 19,3%

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Budaya organisasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: edisi II. ed. Zanafa.
- Arachim, Denny. 2018. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. Psikoborneo, 6(1).
- Arikunto, Suharsimi. 2019. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmike, Metik. 2022. Manajemen Kinerja Meningkatkan Keunggulan Bersaing. Jawa Timur: Unipma Press.

- Chatab, Nevizond. 2020. Profil Budaya Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Dede Yulia. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Karawang.
- Fredy Jayen. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Erlangga.
- Josafat Eleazar Surya. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Perbankan.
- Khaeruman. 2021. Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus. Banten: Cetakan Pertama. CV. AA Rizky.
- Kristanti, Desi. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Mahmudah, Enny. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mayangsari, Dita. 2019. Peranan Budaya organisasi Korea Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Cheil Jepang Indonesia. Pasuruan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 16 No. 1.
- Mirsal. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Padang: CV. Gita Lentera.
- Ndraha, Talizidduhu. 2018. Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noor, Juliansyah. 2018. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2019. Metode Peneletian Untuk Bisnis. Jakarta: Selemba Empat.
- Sugiarti, Endang. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif. Bekasi: PT. Dewangga Emergi Internasional.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Bisnis. Edisi Kelima. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2020. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan. Pertama. Jakarta: Kencana
- Tika, Pabundu. 2019. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.