

Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Farid Alfarizi¹, Irawati Nur², Rezky Nurbakti³, A. Indah Anggerwati⁴

¹²³⁴Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email: Indahanggerwati2712@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine and discover the relationship between organizational culture and work environment variables on employee performance at the Parepare City Environmental Service Office, both partial and simultaneous relationships. The analytical methods used in this research are Multiple Linear Regression Analysis, Validity Test, Reliability Test, Partial Test (t test), Simultaneous Test (F test) and Determination Coefficient Test (R2 test) with a sample of 35 respondents. The research results show that organizational culture (X1) has a positive and partially significant influence on the performance (Y) of employees at the Parepare City Environmental Service Office, with a t-count value of 2.616 > t-table 2.042 and a significant value of 0.014 < 0.05. The work environment (X2) has a positive and partially significant influence on the performance (Y) of employees at the Parepare City Environmental Service Office, with a calculated t-value of 4.046 > t table 2.042 and a significant value of 0.000 < 0.05. The variables organizational culture (X1) and work environment (X2) have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at the Parepare City Environmental Service Office, with an F-count value of 16.897 > F-table 3.31 and a significant value of 0.000 < 0, 05.

Keywords: Organizational culture; Work environment; Performance.

I. Pendahuluan

Dalam suatu institusi pemerintahan di perlukan suatu sistem yang dapat menunjang organisasi tersebut. Salah satunya adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Terdapat sejumlah faktor yang terbukti mampu membentuk fenomena budaya sebuah organisasi. Budaya organisasi sesungguhnya berasal dari faktor-faktor situasional organisasi. Konstruk budaya organisasi dapat diberi batasan sebagai sharing antar anggota mengenai harapan, kepercayaan, norma, nilai-nilai, rutinitas yang mempengaruhi bagaimana orang-orang bekerja dan berinteraksi satu sama lain dalam merealisasikan keinginan-keinginan organisasi dan tujuan kerjasama yang telah ditetapkan (Sukarmo, 2019).

Bahkan disebut sebagai kriteria nilai umum yang menjadi prinsip untuk mencapai keseimbangan yang diterapkan dalam berbagai situasi, dan pada akhirnya akan menjadi standar norma bagi kepentingan umum (Mulyanto, n.d.).

Kinerja yang baik di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada, untuk itu perlu adanya kenyamanan lingkungan kerja dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan Aparatur Sipil Negara. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya (Widyanarko & Sukei, 2020).

Kantor dinas lingkungan hidup kota parepare merupakan tempat untuk penyelenggaraan kegiatan pengendalian lingkungan hidup, pengembangan sistem informasi kondisi dan evaluasi pelaksanaan pengendalian lingkungan hidup, sehingga sangat diharapkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dan juga budaya organisasi yang terkoordinasi dengan baik, tetapi kenyataan dilapangan masih saja ada sedikit masalah terkait hal tersebut.

Berdasarkan fenomena yang didapatkan pada pra-penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota parepare masih rendah, hal ini dilihat dari masih ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu dan pulang

kerja mendahului jam kerja, adanya pegawai yang terlihat santai dan berkeliaran saat jam kerja dan lain-lain.

II. Tinjauan Teori

1. Budaya Organisasi

Budaya merupakan nilai-nilai yang dimiliki manusia, bahkan mempengaruhi sikap serta perilaku manusia. Dengan kata lain, semua manusia merupakan aktor kebudayaan sebab manusia bertindak dalam lingkup kebudayaan. Budaya adalah satu unit interpretasi, ingatan, dan makna yang ada di dalam manusia dan bukan sekedar dalam kata-kata (Sulaksono, 2015). Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. (Nur & Dinsar, 2022). Definisi budaya organisasi menurut para ahli sosiologi (Hadijaya, 2020). budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menentukan tingkat kinerja pegawai (Asike, 2021). Aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak positif kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal, menurut (Hani et al., 2021) diantaranya:

- 1) Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk dan rindang
- 2) Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja
- 3) Tersedianya alat-alat memadai
- 4) Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik
- 5) Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Hani et al., 2021).

3. Kinerja

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan, melalui dengan pengaplikasian fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan promosi, dan pemutusan hubungan kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga maupun instansi (Beddu et al., 2021).

Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk lebih jelasnya berikut di kemukakan pengertian kinerja menurut para ahli (Anggerwati & Syamsuriana, 2023). Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2021).

Kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu (Hasibuan, 2017).

- 1) Prestasi kerja
- 2) Kedisiplinan

- 3) Kreatifitas
- 4) Kerjasama
- 5) Tanggung jawab

III. Metode

Tempat penelitian pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Lapadde, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare Sulawesi Selatan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai ASN pada kantor dinas lingkungan hidup kota parepare yang berjumlah 33 orang. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling penuh. Sampling penuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel yaitu 33 orang.

Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sari & Sugiyono, 2016). Untuk menghasilkan informasi penelitian yang lebih rasional dan objektif, maka data-data yang terkumpul di analisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan bantuan tabel frekuensi dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukur yang terdiri dari yaitu jawaban Sangat Setuju (SS), Jawaban Setuju (S), Jawaban Netral (N), Jawaban Tidak Setuju (TS), dan Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) (Sari & Sugiyono, 2016).

IV. Hasil

Kantor Dinas lingkungan hidup kota parepare merupakan tempat untuk penyelenggaraan kegiatan pengendalian lingkungan hidup, pengembangan system informasi kondis dan evaluasi pelaksanaan pengendalian lingkungan hidup, sehingga sangat diharapkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kantor dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare terletak pada JL Jenderal Ahmad Yani, Km. 6, Lapadde, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112, Indonesia.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Pengelompokan respoden pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 5
Data Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase(%)
Perempuan	9	27
Laki-laki	24	73
Total	33	100%

Data diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam lingkup Dinas lingkungan hidup kota Parepare , berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang (73%) dan sisanya berjenis kelamin Perempuan sebanyak 9 orang (27%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Pengelompokan Responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya jumlah responden berdasarkan umur yang diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6

Data Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase (%)
25 - 35 Tahun	19	58
36 - 46 Tahun	10	30
>47 Tahun	4	12
Total	33	100%

Data diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan jumlah pegawai dalam lingkup Dinas lingkungan hidup kota Parepare dengan umur 25 – 35 tahun berjumlah 19 orang (58 %), umur 36 – 46 tahun berjumlah 10 orang (30%) , sedangkan pegawai dengan umur >47 tahun berjumlah 4 orang (12%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya hasil responden berdasarkan tingkat pendidikan yang diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 7

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SLTA/SMK/MA	3	9
Diploma 3 (D3)	10	30
Sarjana (S1)	18	55
Magister (S2)	2	6
Jumlah	33	100%

Data diolah 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 33 responden ada 3 orang atau 9% responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK/MA, 10 orang atau 30 % responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma 3 dan 18 orang atau 55 % responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana dan 2 orang atau 6% yang memiliki tingkat pendidikan Magister.

A. Hasil Uji Data

1) Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah (n) = 33, dimana $\alpha = 0,05$, maka r_{tabel} (5 %, 33 - 2) **(0,05, 31) = 0,344**. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Adapun pengambilan keputusan Uji validitas ini jika.

- $r_{hitung} > r_{tabel}$ = dinyatakan valid
- $r_{hitung} < r_{tabel}$ = dinyatakan tidak valid

Berikut adalah hasil oleh data validitasi dengan Menggunakan SPSS 25 pada variabel kedisiplinan di bawah ini :

Tabel 8

Analisis Validitas Budaya Organisasi (X₁)

Nomor Butir	r_{hitung}	Sig.	r_{table}	Keterangan
X _{1.1}	0,665	0,000	0,344	Valid
X _{1.2}	0,603	0,000	0,344	Valid
X _{1.3}	0,464	0,007	0,344	Valid
X _{1.4}	0,411	0,017	0,344	Valid
X _{1.5}	0,462	0,007	0,344	Valid
X _{1.6}	0,451	0,008	0,344	Valid
X _{1.7}	0,345	0,049	0,344	Valid

Data diolah pada Spss 25

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X_1) di nyatakan Valid. Hal ini di buktikan dengan hasil uji data pada tabel dimana nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai r_{tabel} , dengan tingkat signifikan untuk semua pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05.

Tabel 9
Analisis Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Nomor Butir	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Keterangan
$X_{2,1}$	0,787	0,000	0,344	Valid
$X_{2,2}$	0,684	0,000	0,344	Valid
$X_{2,3}$	0,844	0,000	0,344	Valid
$X_{2,4}$	0,857	0,000	0,344	Valid

Data diolah pada Spss 25

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kompensasi (X_2) di nyatakan Valid. Hal ini di buktikan dengan hasil uji data pada tabel dimana nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai r_{tabel} , dengan tingkat signifikan untuk semua pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05

Tabel 10
Analisis Validitas Kinerja (Y)

Nomor Butir	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,735	0,000	0,344	.Valid.
Y2	0,577	0,000	0,344	.Valid.
Y3	0,775	0,000	0,344	.Valid.
Y4	0,523	0,002	0,344	.Valid.
Y5	0,676	0,000	0,344	.Valid.

Data diolah pada Spss 25

Berdasarkan tabel 10 diatas, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja (Y) di nyatakan Valid. Hal ini di buktikan dengan hasil uji data pada tabel dimana nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai r_{tabel} , dengan tingkat signifikan untuk semua pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05.

2) Uji Reliabilitas

Adapun pengambilan keputusan uji reliabilitas ini jika :

- $Cronbach\ alpha > r_{tabel}$ = dinyatakan *reliable* atau konsisten
- $Cronbach\ alpha < r_{tabel}$ = dinyatakan tidak *reliable* atau tidak konsisten.

Tabel 11
Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas
Kedisiplinan	0,676	Reliable
Kompensasi	0,803	Reliable
Kinerja	0,661	Reliable

Data diolah pada Spss 25

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dilihat pada variabel kedisiplinan (X_1) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,676 , kemudian pada variabel kompensasi (X_2) dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,803 , dan pada variabel kinerja (Y) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,661, dimana semua variabel termasuk dalam kategori *reliable* atau konsisten karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai r_{tabel} .

3) Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda pada dasarnya untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen (kinerja) berdasarkan nilai variabel independen (Budaya Organisasi dan lingkungan kerja) yang di ketahui. Analisis ini di gunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.189	.753		.251	.804
	Budaya Organisasi (x1)	.469	.179	.347	2.616	.014
	Lingkungan Kerja (x2)	.463	.115	.536	4.046	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

Data diolah pada Spss 25

Berdasarkan tabel 12 diatas, persamaan regresi linear berganda mengenai pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas lingkungan hidup kota Parepare, dapat di tuliskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,189 + 0,469 X_1 + 0,463 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas dapat di jelaskan :

- Bahwa nilai konstanta sebesar 0,189 artinya Budaya organisasi (X_1) atau lingkungan kerja (X_2) nilainya adalah nol, maka kinerja adalah 0,189.
- Koefisien regresi kedisiplinan (X_1) sebesar 0,469 mempunyai arti bahwa apabila budaya organisasi bertambah atau mempunyai peningkatan 1 (satuan), maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainya tetap atau konstan.
- Koefisien regrisi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,463 mempunyai arti bahwa apabila lingkungan kerja bertambah atau mempunyai peningkatan (satuan) , maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lainya tetap atau konstan.

4) Uji Parsial (Uji t)

Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah (n) = 33, dimana $\alpha = 0,05$, maka $t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 33-2-1) = (0,025 ; 30) = 2,042$.

Uji t merupakan pengujian dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. < 0,05 atau $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- Jika nilai Sig. > 0,05 atau $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Tabel 13
Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.189	.753		.251	.804
	Budaya Organisasi (x1)	.469	.179	.347	2.616	.014
	Lingkungan Kerja (x2)	.463	.115	.536	4.046	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

Data diolah pada Spss 25

Berdasarkan tabel 13 diatas, maka untuk uji parsial dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a. Hasil uji parsial (Uji t) untuk variabel budaya organisasi (X_1) dengan nilai koefisien 0,469 dengan t_{hitung} 2,616 > dari t_{tabel} 2,042, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (Sig.0,014 < 0,05).
- b. Hasil uji parsial (Uji t) untuk variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai koefisien 0,463 dengan t_{hitung} 4,046 > dari t_{tabel} 2,042, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (Sig.0,000 < 0,05).

Sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup kota Parepare.

5) Uji simultan (uji f)

Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah (n) = 33, dengan jumlah variabel (k) = 3, dimana $\alpha = 0,05$, maka $F_{tabel} = F(k; n - k) = F(2; 33-3) = F(2;30) = 3,31$.

Adapun dasar pengambilan keputusan Uji F adalah :

- a. Jika nilai Sig. < 0,05 atau $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b. Jika nilai Sig. > 0,05 atau $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Tabel 14
Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.053	2	1.526	16.897	.000 ^b
	Residual	2.710	30	.090		
	Total	5.762	32			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi						

Data diolah pada Spss 25

Dari tabel 14 diatas dapat di lihat bahwa F_{hitung} sebesar 16.897 lebih besar dari F_{tabel} 3,31 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan data tersebut variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup kota Parepare.

6) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur beberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 15
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.498	.30055
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi				

Data diolah pada Spss 25

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R_{square} (R^2) adalah 0,530 yang berarti bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai sebesar 53 % sedangkan sisanya sebesar 47 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak di masukan dalam model penelitian ini. Variabel yang tidak dimasukan dalam penelitian ini adalah motivasi, kedisiplinan, pelatihan kerja dan lain sebagainya.

V. Pembahasan

Dalam hal ini penjelasan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup kota Parepare dengan t hitung 2,616 > dari t tabel 2,042 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,014 < 0,05).

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang di lakukan oleh Teguh Sugiarto (2017) Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten Dari hasil uji t diperoleh t hitung untuk X1=3,15 dan X2=2,228. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05; nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% dan t hitung X1 sebesar 3,15 > t tabel sebesar 2,042. Maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup kota Parepare, dengan t hitung 4,046 > dari t tabel 2,042 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,000 < 0,05).

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Jalali Iqram (2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,034 > 2,052) dengan taraf signifikansi 0,0000,05. Adapun variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah organisasi yang ditunjukkan dari hasil beta yang lebih tinggi dibandingkan hasil nilai beta lingkungan kerja.

3. Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dari hasil penelitian yang dilakukan untuk nilai Fhitung sebesar 16.897 lebih besar dari Ftabel 3,31 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan data tersebut variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup kota Parepare.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Teguh Sugiarto (2017) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten Adapun hasil penelitian 4,228 F tabel sehingga dapat diketahui hubungan signifikan yang kuat antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten

VI. Kesimpulan

Secara Parsial Variabel Budaya organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup kota Parepare dengan nilai t hitung 2,616 > dari t tabel 2,042 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,014 < 0,05). Sedangkan variable Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup kota Parepare dengan t hitung 4,046 > dari t tabel 2,042 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,000 < 0,05).

Secara simultan Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dari hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup kota Parepare dengan nilai Fhitung sebesar 16,897 lebih besar dari Ftabel 3,31 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Referensi

- Anggerwati, A. I., & Syamsuriana, N. (2023). Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap. *Amsir Accounting & Finance Journal*, 1(1), 24–34.
- Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan:(Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Greenomika*, 3(1), 30–35.

- Asike, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Denpom X. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 83–90.
- Beddu, M., Nurbakti, R., & Natsir, U. (2021). Analisis Pemanfaatan Media Sosial terhadap Pengembangan Usaha Industri Rumah Tangga Era New Normal. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Hadijaya, Y. (2020). *Budaya organisasi*. Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Hani, S., Manusia, S. D., Press, G. M., Mondy, W. R., Edisi, S., Nitisemito, A. S., Indonesia, G., Rivai, V., Kencana, M., & Samsudin, S. H. (2021). Buku. *Laporan Keuangan Ukm Syariah. Kumpulan Berkas Kepangkatan Dosen*.
https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/21441_11_DAFTAR_PUSTAKA.pdf
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2). <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/1054>
- Mulyanto, K. (n.d.). *Rise From Business Failure: Belajar dari Kegagalan untuk Membangun Bisnis yang Sukses*. Penerbit Andi.
- Nur, I., & Dinsar, A. (2022). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 59–64.
- Sari, L. R., & Sugiyono, S. (2016). Pengaruh Npm, Roe, Epsterhadap Return Saham Pada Perusahaan Farmasi Di Bei. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(12). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1414>
- Sukarmo, S. (2019). Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Mengelola Kelas Melalui Supervisi Akademis di SMA Negeri 76 Jakarta. *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 6(02), 106–122.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Widyanarko, A., & Sukei, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto. *IDEL: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 60–75.