

Dari Budaya hingga Lingkungan: Mengungkap Faktor Penentu Kinerja Pegawai Dinas PP-PA Parepare

Diyah Hudabiah¹, Rustan Ali², Darmawansah Darmawansah³, Siti Diva Syarifah Lukman⁴

¹²³⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
Corresponding Email: dyahhudabiah@gmail.com⁴

ABSTRAK

This study aims to determine whether organizational culture and work environment partially and simultaneously affect the performance of employees of the Parepare City Women's Empowerment and Child Protection Office. The analytical method used is multiple linear regression with validity, reliability and hypothesis testing through partial tests and simultaneous tests. The results showed that organizational culture (X1) had no significant effect partially on the performance of employees of the Parepare City Women's Empowerment and Child Protection Office, this was shown based on a significant value of 0.473 greater than 0.05, the work environment (X2) had a positive and significant effect partially on the performance of employees of the Parepare City Women's Empowerment and Child Protection Office, this was shown based on a significant value of 0.000 less than 0.05. Simultaneously organizational culture and work environment affect the performance of employees of the Parepare City Office of Women's Empowerment and Child Protection, this is indicated based on a significant value of 0.000 less than 0.05.

Kata Kunci: Culture, Environment, Organization, Performance. Work.

I. Pendahuluan

Keberlangsungan sebuah organisasi di instansi pemerintah tidak lepas dari kinerja. Dalam setiap organisasi, manusia yang merupakan pegawai, karyawan, buruh, atau pekerja dianggap sebagai salah satu sumber daya yang paling penting. Sebagai aset organisasi yang paling berbudaya, manusia memiliki harkat dan martabat yang harus dibudayakan oleh organisasi dan dijunjung tinggi. Di antara semua sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk berpikir rasional.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola dan mempertahankan pegawainya sehingga mampu mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Angka & Sulawati, 2022). Namun pada hakikatnya, hampir semua perusahaan mengalami masalah yang sama yaitu bagaimana mengalokasikan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba maksimal untuk mempertahankan eksistensi perusahaan (Lukman, 2021).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kualitas kinerja karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan organisasi serta mengkoordinasikan tujuan agar dapat tercapai. Pengembangan organisasi diarahkan untuk menciptakan lingkungan dan budaya organisasi yang mendorong dan menumbuhkan kinerja karyawan.

Kinerja memerlukan strategi implementasi budaya organisasi yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari nilai-nilai yang terkandung dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi untuk menjalankan semua aktivitas instansi (Amelia, 2019).

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi respon terhadap lingkungan eksternalnya. Budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Amelia, 2019). Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan loyalitas serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif, semakin kuat budaya organisasi semakin besar pula dorongan karyawan untuk maju bersama organisasi.

Selain daripada budaya organisasi, lingkungan kerja merupakan faktor lain yang mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai baik eksternal maupun internal. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi, 2018).

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare merupakan instansi yang bertanggung jawab dalam menangani permasalahan perempuan dan anak, serta memperjuangkan hak-hak dan pengarusutamaan gender. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 70 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Tugas pokok Dinas ini adalah menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Di Kota Parepare, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak juga memiliki tugas dan fungsi yang dibagi berdasarkan bidang, khususnya di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Bidang ini membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

Pada observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa indikasi permasalahan yang ditemukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare yang ditunjukkan dengan fenomena-fenomena seperti, disiplin kerja yang relatif kurang, beberapa pegawai tidak berada di ruangnya pada saat jam kerja, kurangnya fasilitas kerja yang ada di kantor sehingga menghambat dalam menjalankan pekerjaan, terdapat ruangan yang sempit dan tata letak yang kurang baik sehingga mengakibatkan sirkulasi udara yang kurang baik dan terbatasnya ruang gerak pegawai.

II. Tinjauan Teori

2.1. Sumber Daya Manusia

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017).

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan,

pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

2.2. Budaya Organisasi

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan pada saat karyawan melaksanakan pekerjaannya (Indahingwati & Nugroho, 2020).

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai kebenaran oleh setiap orang dalam organisasi atau perusahaan, dan menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dan berperilaku kepada sesama anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan acuan bersama antar manusia dalam berinteraksi dan berperilaku dengan sesama anggota organisasi. Dalam budaya organisasi terdapat nilai-nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi sehingga terbentuklah suatu standar prosedur dalam berperilaku dan menjalankan tugas di dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan memperkuat budaya organisasinya agar dapat memperoleh kinerja yang optimal dan mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, kepercayaan, dan perilaku yang diterapkan dan diinternalisasi oleh anggota organisasi dalam interaksinya satu sama lain.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, pencahayaan, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi, 2018).

Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan yang lebih rendah (Realty et al., 2019). Lingkungan kerja adalah keseluruhan faktor fisik dan non-fisik yang mempengaruhi pelaksanaan tugas seorang pekerja, termasuk di dalamnya peralatan kerja, sarana dan prasarana kerja, metode kerja, serta interaksi dengan rekan kerja dan atasan.

2.4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai ditempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Kaswan, 2019). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Daryanto & Bintoro, 6482).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2010). Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Mattalata & Rismawati, 2018).

Kinerja adalah kemampuan dan kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi, dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu

kerja, dan kerja sama, serta melibatkan konfirmasi dan evaluasi atas dampak kebijakan operasional yang dijalankan.

III. Metode

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare, Jalan Chalik II No. 8C, Kel. Sumpang Minangae, Kec. Bacukiki Barat, Kota Parepare. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan sampel penelitian sebanyak 41 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling total/jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dengan menggunakan kuesioner dan SPSS sebagai alat untuk uji analisis data.

IV. Hasil dan Analisis

4.1. Deskripsi Data

Dalam pengujian deskripsi data ini, peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel sebanyak 41 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25.0.

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden, yaitu menguraikan gambaran identitas responden sesuai dengan sampel penelitian yang telah ditentukan. Salah satu tujuan dari mendeskripsikan karakteristik responden adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir serta masa kerja karyawan. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	12	29
Perempuan	29	71
Total	41	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, responden menurut jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (29%), sedangkan perempuan sebanyak 29 orang (71%) dari total sampel sebanyak 41 karyawan.

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21 – 30 Tahun	11	27
31 – 40 Tahun	21	51
41 – 50 Tahun	7	17
> 51 Tahun	2	5
Total	41	100

Sumber: data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, responden menurut usia adalah 21-30 tahun sebanyak 11 orang (27%), usia 31-40 tahun sebanyak 21 orang (51%), usia 41-50

tahun sebanyak 7 orang (17%) dan usia di atas 51 tahun sebanyak 2 orang (5%), usia 41-50 tahun sebanyak 7 orang (17%) dan usia di atas 51 tahun sebanyak 2 orang (5%).

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA atau sederajat	11	27
Diploma III (D3)	-	-
Strata I (S1)	27	66
Strata II (S2)	3	7
Total	41	100

Sumber: data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa responden menurut pendidikan terakhir yaitu SMA atau sederajat sebanyak 11 orang (27%), Strata I (S1) sebanyak 27 orang (66%), dan Strata II (S2) sebanyak 3 orang (7%).

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 5 Tahun	4	10
6-11 Tahun	18	44
12-17 Tahun	9	22
18-25 Tahun	8	20
>26 Tahun	2	5
Total	41	100

Sumber: data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 8 di atas, responden menurut masa kerja adalah kurang dari 5 tahun sebanyak 4 orang (10%), 6-11 tahun sebanyak 18 orang (44%), 12-17 tahun sebanyak 9 orang (22%) dan 18-25 tahun sebanyak 8 orang (20%). 17 tahun sebanyak 9 orang (22%) dan 18-25 tahun sebanyak 8 orang (20%), lebih dari 26 tahun sebanyak 2 orang (5%).

4.2. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare. Data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 41 orang pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi pada setiap pernyataan adalah 4 dan skor terendah adalah 1, dengan jumlah responden sebanyak 41 orang maka:

Skor tertinggi: $41 \times 4 = 164$ dan skor terendah: $41 \times 1 = 41$

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Range} = \frac{164 - 41}{4} = 30,75 \text{ atau } 31$$

Sehingga range untuk hasil penelitian yaitu 31, dengan range skro sebagai berikut:

41 – 72 = Sangat Tidak Setuju (STS)

73 – 103 = Tidak Setuju (TS)

104 – 133 = Setuju (S)

134 – 164 = Sangat Setuju (SS)

4.2.1. Deskripsi dan Perhitungan Skor Budaya Organisasi (X₁)

Tanggapan responden terhadap budaya organisasi (X₁) diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden								Skor
		STS (1)		TS (2)		S (4)		SS (5)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X1.1	0	0	3	7	16	39	22	54	142
2	X1.2	0	0	0	0	13	32	28	68	151
3	X1.3	0	0	2	5	16	39	23	56	124
4	X1.4	0	0	3	7	20	49	18	44	138
5	X1.5	0	0	11	27	18	44	12	29	124
6	X1.6	0	0	8	20	19	46	14	34	129
Rata-Rata										135

Sumber: data primer diolah, 2023.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi berada pada rentang empat (sangat setuju), yaitu dengan skor rata-rata 135, yang berarti budaya organisasi yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare berada pada kategori sangat baik. Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan mengenai budaya organisasi diuraikan sebagai berikut.

- Pernyataan “Pegawai mampu memberikan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan produktif”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (54%), yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (39%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7%) sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang dipilih oleh responden.
- Pernyataan “Pegawai melakukan pekerjaannya dengan teliti dan cermat”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (68%), setuju sebanyak 13 orang (32%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
- Pernyataan “Pegawai berusaha meningkatkan efektivitas cara kerja agar memperoleh hasil yang optimal”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (56%), yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (39%), tidak setuju sebanyak 2 orang (5%) sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang dipilih oleh responden.
- Pernyataan “Pegawai berusaha bekerja sama dengan anggota lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi instansi”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (44%), yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (49%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7%) sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang dipilih oleh responden.
- Pernyataan “Pegawai selalu datang tepat waktu dan memiliki disiplin waktu sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (29%), yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (44%), tidak setuju sebanyak 11 orang (27%) sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang dipilih oleh responden.

- f. Pernyataan “Pegawai merasa nyaman dengan kondisi organisasi saat ini”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (34%), yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (46%), tidak setuju sebanyak 8 orang (20%).

4.2.2. Deskripsi dan Perhitungan Skor Lingkungan Kerja (X_2)

Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_2) diuraikan sebagai berikut:

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden								Skor
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X2.1	0	0	5	12	16	39	20	49	138
2	X2.2	0	0	0	0	14	34	27	66	150
3	X2.3	0	0	8	20	19	46	14	34	145
4	X2.4	0	0	3	7	20	49	18	44	138
Rata-Rata										143

Sumber: data primer dioalab, 2023.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja berada pada rentang keempat (sangat setuju) yaitu dengan skor rata-rata 143, yang berarti kondisi lingkungan kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare berada pada kategori sangat baik. Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan mengenai lingkungan kerja diuraikan sebagai berikut.

- Pernyataan “Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (49%), yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (39%), tidak setuju sebanyak 5 orang (12%) sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang dipilih oleh responden.
- Pernyataan “Hubungan antar karyawan/rekan kerja terjalin dengan baik”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (66%), dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang (34%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
- Pernyataan “Hubungan antar pegawai dan atasan terjalin dengan baik”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (34%), dan yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (46%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 8 orang (20%), sedangkan untuk sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
- Pernyataan “Fasilitas/peralatan kerja yang disediakan memadai dan mampu meningkatkan hasil kerja yang maksimal”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (44%), dan yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (49%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7%), sedangkan untuk sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

4.2.3. Deskripsi dan Perhitungan Skor Kinerja (Y)

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) diuraikan sebagai berikut.

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden								Skor
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X1.1	0	0	0	0	17	41	24	59	147
2	X1.2	0	0	0	0	18	44	23	56	146
3	X1.3	0	0	8	20	6	15	27	66	74

4	X1.4	0	0	7	17	24	59	10	24	126
5	X1.5	0	0	0	0	11	27	30	73	153
Rata-Rata										129

Sumber: data primer diolah, 2023,

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja berada pada rentang ketiga (setuju) yaitu dengan skor rata-rata 129, yang berarti kinerja Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare berada pada kategori baik. Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan mengenai kinerja diuraikan sebagai berikut.

- a. Pernyataan “Anda dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (59%), dan yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (41%), sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
- b. Pernyataan “Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan perusahaan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (56%), dan yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (44%), sedangkan tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
- c. Pernyataan “Anda masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (66%), dan yang menjawab setuju sebanyak 6 orang (15%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (20%), sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang dipilih oleh responden.
- d. Pernyataan “Anda dapat memberikan nilai lebih atau manfaat pada pekerjaan Anda”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (24%), dan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (59%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang (17%), sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
- e. 5. Pernyataan “Anda dapat menyelesaikan pekerjaan Anda tanpa memerlukan bantuan orang lain”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (73%), dan yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (27%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

4.3. Uji Hipotesis

4.3.1. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengelolaan data penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare dapat dilihat dari hasil pengujian analisis berikut ini:

- a. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Budaya Organisasi

Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel budaya organisasi melalui item-item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian dan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,931	0,308	Valid
X1.2	0,849	0,308	Valid
X1.3	0,916	0,308	Valid
X1.4	0,914	0,308	Valid
X1.5	0,919	0,308	Valid
X1.6	0,920	0,308	Valid

Sumber: data diolah, SPSS ver. 25.

Setelah dilakukan pengumpulan data kuesioner dari 6 pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi dari responden, selanjutnya dilakukan uji validitas terhadap data yang diperoleh, dimana uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, adapun pengambilan keputusan dari uji validitas ini jika:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid atau

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid

Untuk mengetahui r hitung, dapat dilihat dari masing-masing total pearson correlation untuk setiap pernyataan pada output data SPSS Versi 25 (statistical package for social science), sedangkan untuk mengetahui nilai r tabel dapat menggunakan distribusi r tabel dengan tingkat signifikansi 5%.

$$r_{tabel} = n - 2$$

$$\text{Signifikansi} = 5\%$$

$$r_{tabel} = 41 - 2$$

$$r_{tabel} = 0,308$$

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan total pearson correlation atau r hitung dari setiap pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi memiliki nilai di atas 0,308 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan valid atau sah untuk masing-masing item instrumen.

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Uji yang digunakan adalah teori Cronbach Alpha. Variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas didapatkan menggunakan program SPSS ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,954	6

Sumber: data diolah, SPSS ver. 25

Pada uji reliabilitas, setiap pernyataan variabel digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tersebut dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut, uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai cronbach's alpha $> 0,60$. Adapun pengambilan keputusan uji reliabilitas ini jika:

Cronbach alpha $> 0,60$ = dinyatakan reliabel atau konsisten

Cronbach alpha $< 0,60$ = dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi (X_1) di atas memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,954, artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,60, berdasarkan ketentuan di atas, maka variabel budaya organisasi (X_1) dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten.

b. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Variabel Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel lingkungan kerja melalui item-item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian dan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 10. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,938	0,308	Valid
X2.2	0,890	0,308	Valid
X2.3	0,908	0,308	Valid
X2.4	0,914	0,308	Valid

Sumber: data diolah, SPSS ver. 25.

Setelah mengumpulkan data kuesioner dari 4 pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dari responden, selanjutnya dilakukan uji validitas terhadap data yang diperoleh, dimana uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Adapun pengambilan keputusan uji validitas ini jika:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid atau

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid

setiap pernyataan pada output data SPSS Versi 25 (statistical package for social science), sedangkan untuk mengetahui nilai r tabel dapat menggunakan distribusi r tabel dengan tingkat signifikansi 5%.

$$r_{tabel} = n - 2$$

$$\text{Signifikansi} = 5\%$$

$$r_{tabel} = 43 - 2$$

$$r_{tabel} = 0,308$$

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan total pearson correlation atau r hitung dari setiap pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja memiliki nilai diatas 0,308 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan valid dari masing-masing item instrumen. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan total pearson correlation atau r hitung dari setiap pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja memiliki nilai di atas 0,308 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan valid dari masing-masing item instrumen. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas instrumen pernyataan responden mengenai lingkungan kerja yang ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 11. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,921	4

Sumber: data diolah, SPSS ver. 25.

Pada uji reliabilitas, setiap pernyataan variabel digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dengan membandingkan nilai cronbach's alpha $> 0,60$.

Adapun pengambilan keputusan uji reliabilitas ini jika:

Cronbach alpha $> 0,60$ = dinyatakan reliabel atau konsisten

Cronbach alpha $< 0,60$ = dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja (X_2) di atas memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,921, artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,60, berdasarkan ketentuan di atas, maka variabel lingkungan kerja (X_2) dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten.

c. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Variabel Kinerja

Hasil dari perhitungan korelasi akan mendapatkan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak.

Dalam menentukan valid atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi yang valid jika memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel kinerja melalui item-item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian dan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 12. Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,904	0,308	Valid
Y.2	0,887	0,308	Valid
Y.3	0,949	0,308	Valid
Y.4	0,840	0,308	Valid

Y.5	0,888	0,308	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber: data diolah, SPSS ver. 25.

Setelah mengumpulkan data kuesioner dari 5 pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dari responden, selanjutnya dilakukan uji validitas terhadap data yang diperoleh, dimana uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Adapun pengambilan keputusan uji validitas ini jika:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid atau

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid

setiap pernyataan pada output data SPSS Versi 25 (statistical package for social science), sedangkan untuk mengetahui nilai r tabel dapat menggunakan distribusi r tabel dengan tingkat signifikansi 5%.

$r_{tabel} = n - 2$

Signifikansi = 5%

$r_{tabel} = 41 - 2$

$r_{tabel} = 0,308$

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan total pearson correlation atau r hitung dari setiap pernyataan yang berhubungan dengan kinerja memiliki nilai diatas 0,308 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan valid dari masing-masing item instrumen. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas instrumen pernyataan responden mengenai kinerja yang ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 13. Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,923	5

Sumber: data diolah, SPSS ver. 25.

Pada uji reliabilitas, setiap pernyataan variabel digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tersebut dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut, uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai cronbach's alpha $> 0,60$.

Adapun pengambilan keputusan uji reliabilitas ini jika:

Cronbach alpha $> 0,60$ = dinyatakan reliabel atau konsisten

Cronbach alpha $< 0,60$ = dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel kinerja (Y) di atas, memiliki

Nilai cronbach's alpha sebesar 0,923 berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,60, berdasarkan ketentuan di atas, maka variabel kinerja (Y) dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten.

4.3.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 14. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,332	,127		2,615	,013
	Budaya	,118	,163	,131	,725	,473
	Lingkungan kerja	,801	,171	,844	4,672	,000

Sumber: data diolah, SPSS ver. 25.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui bahwa persamaan mengenai pengaruh budaya organisasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 0,332 + 0,118 X_1 + 0,801 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (α) sebesar 0,332 berarti jika budaya organisasi dan lingkungan kerja sama dengan 0, maka nilai awal kinerja adalah sebesar 0,332.
- Variabel penilaian budaya organisasi (X_1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,118. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif. Pengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika nilai budaya organisasi meningkat satu satuan maka nilai kinerja juga akan meningkat sebesar 0,118.
- Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,801. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika nilai lingkungan kerja meningkat satu satuan maka nilai kinerja juga akan meningkat sebesar 0,801.

4.3.3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel budaya organisasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Untuk hasil pengujiannya dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel. 15. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,332	,127		2,615	,013
	Budaya organisasi	,118	,163	,131	,725	,473
	Lingkungan kerja	,801	,171	,844	4,672	,000

Sumber: data diolah, SPSS ver. 25.

Dari tabel di atas, nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi (X_1) adalah sebesar 0.725 dengan nilai signifikan 0.473 dan nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 4.672 dengan nilai signifikan 0.000. Untuk mengetahui nilai t_{tabel} dalam uji parsial (uji t) dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut.

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= t(\alpha / 2 ; n - k - 1) \\ &= t(0,05 / 2 ; 41 - 3 - 1) \\ &= t(0,025 ; 37) = 2,026 \end{aligned}$$

Nilai t-tabel sebesar 2,026 diperoleh dari distribusi nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan 0,05, maka:

- Variabel budaya organisasi (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,473 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 0,725 lebih kecil dari t tabel 2,026.
- Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare. Hal ini dapat dilihat dari

nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,672 lebih besar dari t tabel 2,026.

4.3.4. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai signifikan < 0,05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil analisis uji simultan atau uji f yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.0, dan disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 16. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,298	2	5,149	337,423	,000b
	Residual	,580	38	,015		
	Total	10,878	40			

Sumber: data diolah, SPSS ver. 25.

Dari tabel di atas, diperoleh nilai f hitung sebesar 337,423 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Untuk menentukan nilai f hitung, diperlukan derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut.

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n - k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini, diketahui jumlah sampel (n) adalah 41 dan jumlah variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= F (k-1 ; n - k) \\ &= F (3-1 ; 41 - 3) \\ &= F (2 ; 38) = 3,245 \end{aligned}$$

Dari persamaan di atas diperoleh nilai f tabel sebesar 3,245 yang diperoleh dari distribusi tabel nilai f dengan tingkat kepercayaan 0,05. Jadi nilai Sig (0,000) < (0,05) dan nilai f hitung (337,423) > nilai f tabel (3,245) yang berarti budaya organisasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare (Y).

4.3.4. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk hasil analisis dari output SPSS 25 dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 17. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973a	,947	,944	,12353

Sumber: data diolah, SPSS ver. 25.

Berdasarkan tabel di atas, nilai R² sebesar 0,947 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh sebesar 0,947 atau (94,7%), sedangkan sisanya sebesar 0,053 atau (5,3%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian secara parsial, nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi 0,752 lebih kecil dari nilai t tabel 2,026 dengan nilai signifikansi 0,473 lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja, secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,672 lebih besar dari t tabel 2,026. Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai f hitung sebesar 337,423 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,245 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, hal ini menjelaskan bahwa secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Parepare.

Referensi

- Amelia, S. Y. (2019). *Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT PLN (Persero) R.Ayon Belanti Padang*. Universitas Andalas.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Angka, A. F. S., & Sulawati. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 123–133.
- Daryanto, & Bintoro, D. (2018). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- Kaswan, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. CV Andi Offset.
- Lukman, S. D. S. (2021). Analisis Laporan Keuangan Pada PT Unilever Indonesia Tbk. *Amsir Management Journal*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.56341/amj.v2i1.38>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mattalata, & Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Realty, M., Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT . 2(1), 49–61.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Preneda Media Group.