

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PADANG

Reffi Oktavia¹, Jhon Fernos²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

Corresponding Author: oktaviareffi@gmail.com¹, jhonfernos@akbpstie.ac.id²

Article History

Received: 07-04-2023

Revised: 10-04-2023

Accepted: 13-04-2023

Kata Kunci:

Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja

Keywords:

Employee Performance; Organizational Culture; Work Environment

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang, sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 pegawai atau responden. Akumulasi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari kuesioner dan menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi kalistik, analisis regresi linear berganda dan uji t statistik. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan analisis dengan regresi linear dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar $(2,477 > 2,018)$ dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar $(3,450 > 2,018)$.

ABSTRACT:

This study aims to determine the influence of the work environment and organizational culture on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of the City of Padang. The types of data used in this study are qualitative data and quantitative data. The population in this study were all employees of the Padang city population and civil registration service, the sample in this study numbered 45 employees or respondents. The accumulated data used in this study were primary data from questionnaires and used a total sampling technique. The data analysis technique used the classical

assumption test, multiple linear regression analysis and statistical t test. Research data was collected from the results of respondents and analysis with linear regression and hypothesis testing. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant influence on employee performance, with a t-count value of (2.477 > 2.018) and organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value of (3.450 > 2.018).

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu cara pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Winarti, 2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang memusatkan perhatiannya kepada faktor-faktor produksi manusia dengan segala aktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah investigasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, faktor-faktor lain tidak dapat dilaksanakan untuk mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Sudipta, 2016).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah unsur penyelenggara urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil serta tugas pembantuan yang dilimpahkan kepada Daerah. Sektor pemerintah memiliki berbagai masalah dan faktor kompleks seperti biaya, kualitas, perencanaan, dan keamanan. Sektor pemerintah melibatkan banyak pihak dengan berbagai keahlian. Hal ini tidak lepas dari peran manusia sebagai sumber daya utama dalam suatu sistem pemerintahan. Sehingga manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu kunci sukses dalam keberlangsungan perusahaan. Salah satu faktor kunci keberhasilan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas SDM yang baik.

Menyelenggarakan urusan pemerintah dengan tingkat kerumitan dan kesinambungan yang tinggi setiap prosesnya juga membutuhkan pendidikan yang tinggi dari pegawai yang lebih didominasi oleh manusia, hubungan antar sistem dalam organisasi yang merupakan prasyarat tercapainya organisasi yang efektif secara langsung membutuhkan kemauan. Untuk mengelola sumber daya manusia yang lebih baik. Perusahaan akan selalu menaikkan produktivitas melalui konsistensi dalam menghasilkan kinerja terbaik dan mempertahankan keunggulan kompetitif dan faktor yang dianggap paling potensial dalam memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah sumber daya manusia, dan terkait dengan cara mengelola sumber daya tersebut. Menurut Suwanto (2011) mengemukakan bahwa unsur individu manusialah yang memegang peranan penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi. Kemampuan SDM akan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Selain itu, untuk meningkatkan daya pikat perusahaan kepada para pemangku kepentingan, pelatihan sumber daya manusia yang sesuai dengan keperluan perusahaan juga perlu dilakukan untuk mendapatkan kepercayaan dari pemangku kepentingan tersebut.

Strategi organisasi/perusahaan yang kompetitif akan dibuat melalui masukan dari sumber daya dan menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*). Hal ini bisa terwujud melalui proses yang didorong oleh instrumen kebijakan dengan melakukan analisis dan identifikasi kebutuhan sumber daya

manusia serta ketersediannya. Tindakan tersebut melalui tahapan pemeriksaan/audit sumber daya manusia, guna memperoleh dasar pengambilan keputusan terhadap kondisi objektif dari berbagai isu strategi dalam kebutuhan SDM yang direncanakan.

Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Padang masih perlu ditingkatkan agar kinerja yang diharapkan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Namun demikian, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang masih terdapat kendala yang dihadapi. Sehingga sulit untuk mencapai kinerja yang optimal. Dimana, masih terdapat adanya beberapa pegawai kurang bekerja sama dalam penyelesaian program yang ada. Jadi mengakibatkan tidak sesuai penyelesaian pekerjaan dengan target yang diinginkan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, data pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang periode 2019 s/d 2021. Dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang tidak sesuai dengan target yang diharapkan dari tahun ketahun. Pada tahun 2019, dari tujuh program yang direncanakan rata-rata pelaksanaan kegiatan mencapai 89,80% dari hasil yang diinginkan. Di tahun 2020 dari tujuh program yang direncanakan rata-rata pencapaian kinerja mengalami peningkatan yaitu 92,00% dan sedangkan tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan dibandingkan dari tahun sebelumnya yaitu 91,33%.

Adanya peningkatan dan penurunan kinerja kerja pegawai tersebut tidak terlepas dari lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dialami pegawai. Masalah ini dipicu dengan adanya kebijakan pelayanan menggunakan media online, hal ini tentu akan menambah beban pekerjaan pegawai menjadi dua kali lebih banyak dari semula, pasalnya para pegawai dituntut memberikan pelayanan melalui online dan offline. Laman pendaftaran online tersebut adalah (<https://sirancak.disduk.capol.padang.go.id>).

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ditemui adanya masalah yaitu menurunnya kinerja kerja pegawai, hal ini dibuktikan pada kurang adanya penerapan budaya organisasi tentang kesadaran diri untuk hadir tepat waktu. Kedisiplinan tanggungjawab yang kurang diterapkan jugamenjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan yang kurang menjalankan tugasnya dengan baik seperti pada bagian pelayanan terdapat beberapa karyawan yang tidak menepati kursinya sehingga ada beberapa loket yang kosong akibatnya menimbulkan lamanya antrian.

Penyebab yang timbul selanjutnya yaitu mengenai lingkungan kerja yang kurang penerangan dan sirkulasi udara yang kurang baik. Sudah sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan dan memupuk budaya organisasi tentang kesadaran diri agar menjadi kebiasaan karyawan guna mendorong semangat mereka dalam bekerja. Selanjutnya perlu diciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan bersemangat untuk menyelesaikan tugas demi tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja ditinjau dari lingkungan kerja fisik adalah penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, ruang gerak, fasilitas, kebersihan, warna, music dan privasi.

Menurut Mangkunegara (2010), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Syafi dan Lindawati (2016) meneliti lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. Dengan jumlah

yang ditentukan sebanyak 50 orang serta pemilihan regresi linear berganda sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja yang tidak mendukung memberikan rasa tidak aman dan tidak nyaman bagi karyawan dalam bekerja begitu juga sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rini dan Maria (2018) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini didefenisikan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka kinerja pegawai akan meningkat (kesinambungan yang searah). Berdasarkan hasil tinjauan beberapa penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka berikut ini dapat dikembangkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Wibowo (2013), kinerja karyawan ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu budaya organisasi mampu mendorong kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Jufrizen (2020), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila variabel ini ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun. Berdasarkan hasil tinjauan beberapa penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka berikut ini dapat dikembangkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₂: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan faktor yang penting untuk menunjang kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Dimana budaya organisasi menjadi pedoman bagi seluruh karyawan dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi merupakan suatu kesempatan dalam membangun sumberdaya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan dapat beradaptasi dengan tantangan yang sedang berlangsung dan yang mendatang. Menurut Fahmi Irham (2016) Budaya Organisasi merupakan suatu kelaziman yang telah berlangsung lama dan digunakan serta ditentukan dalam kegiatan kerja sebagai salah satu pendorong untuk menunjang kualitas kerja karyawan dan pengelola perusahaan.

Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan kegiatan kerja. Secara tidak langsung setiap orang dalam organisasi memahami budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi jika dia sebagai karyawan baru, agar bisa diterima di lingkungan kerja, dia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan diperbolehkan dan apa yang baik dan buruk. Jadi, budaya organisasi disosialisasikan kepada anggota organisasi atau kepada karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat perusahaan. Dalam perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dibagikan, dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai dan organisasi bersangkutan. Menurut Amir (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang berhubungan dengan tugas kerja yang diberikan. Kinerja bukanlah akhir-akhir dari serangkaian proses kerja, melainkan penampilan keseluruhan mulai dari kegiatan input, proses output, dan bahkan hasil. Menurut Wirawan (2009) mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh indikator-indikator atau fungsi sebuah pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu. Menurut Moeheriono (2012) “Kinerja atau Performance adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sebuah program aktivitas atau keputusan dalam mewujudkan, tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dilimpahkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Rivai (2009), “Kinerja adalah tampilan keadaan lengkap dari perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber dayanya”. Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan: “Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”. Menurut Wibowo (2013) Menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan berkontribusi terhadap pekonomian”.

Menurut Hasibuan (2012) kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya atas keterampilan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditentukan. Bahkan Menurut Rivai (2009) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Dengan kata lain penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana hasil pencapaian kinerja perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan mengakibatkan kurang meningkatnya kinerja pada pegawai, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif dan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus diperhatikan dengan sangat hati-hati karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggal. Dengan menciptakan dan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, dan tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja kerjanya. Karyawan akan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik dan hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan yang baik. Sebuah kondisi lingkungan dibidang baik apabila manusia dapat melakukan aktivitasnya secara, sehat, optimal, aman, dan nyaman. Menurut Farida (2016) lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang yang berjumlah 45 orang PNS. Pemilihan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *total sampling*, yaitu Teknik pengambilan sampel dimana besar sampel sama dengan besar populasi sebanyak 45 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui angket kuesioner, yaitu merupakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang dilakukan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang memberikan penjelasan tentang semua variabel, dengan tujuan memberi makna atau mendefinisikannya. Pada tabel berikut akan disajikan definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja (X1)	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.	1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Ketersediaan fasilitas kerja	Potu (2013)
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beranekaragam.	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim	Gultom (2014)
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Kendala 4. Sikap	Elizar dan Tanjung (2018)

Teknik Analisis Data

Pengujian Instrumen

Untuk menguji instrument penelitian dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi. Uji reliabilitas merupakan uji terhadap yang sama akan menghasilkan data yang sama bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

Statistik Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dari hasil pengolahan data dalam analisis deskriptif yaitu menggunakan proporsi jawaban responden terhadap variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Adapun asumsi klasik yang dilakukan diantaranya adalah:

1. Uji Normalitas
Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah sampel pada penelitian ini merupakan jenis data yang terdistribusi secara normal.
2. Uji Multikolinieritas
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.
3. Uji Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana variabel independent dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji t-Statistic

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t statistic. Menurut Sugiyono (2018), uji t-Statistic adalah untuk menguji pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu atau parsial. Jika t hitung < t tabel atau nilai signifikan > 0,05, maka variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Jika t hitung > t tabel atau nilai signifikan < 0,05, maka variabel independen secara parsial mempengaruhi terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada item pernyataan kuesioner dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Correlation	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	8	0,410 s/d 0,744	0,300	Valid
Lingkungan Kerja (X ₁)	10	0,326 s/d 0,882	0,300	Valid
Budaya Organisasi (X ₂)	10	0,456 s/d 0,892	0,300	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26, Tahun 2023.

Berdasarkan pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki nilai *correlation* lebih besar dari nilai kritis, yaitu 0,300. Dan tidak ada item yang nilai *correlation* nya di bawah angka 0,300, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid. Sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	8	0,866	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₁)	10	0,867	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	10	0,789	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26, Tahun 2023.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk semua variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* nya > 0,60. Hal ini maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan untuk mengukur variabel penelitian tersebut handal, sehingga nantinya tahapan yang akan dilakukan untuk pengolahan data berikutnya bisa di lanjutkan.

Analisa Deskriptif

Distribusi frekuensi dari masing-masing variabel akan disajikan dalam tabel distribusi frekuensi. Variabel bebas pada penelitian ini ada tiga variabel yang terdiri atas, lingkungan kerja dan budaya organisasi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Pada bagian berikut ini akan penulis paparkan deskripsi masing-masing variabel penelitian.

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Variabel	Skor Rata-Rata	TCR (%)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	4,37	87	Sangat Baik
Lingkungan Kerja (X ₁)	3,99	80	Baik
Budaya Organisasi (X ₂)	3,89	78	Baik

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2023.

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa dari 45 responden, rata-rata Lingkungan Kerja adalah 3,99 dan tingkat capaian jawaban responden sebesar 80% dengan kriteria baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap variabel independen pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang adalah baik.

Rata-rata Budaya Organisasi adalah 3,89 dan tingkat capaian jawaban responden sebesar 78% dengan kriteria baik. Sehingga dapat disimpulkan Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap variabel independen pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang adalah baik.

Rata-rata Kinerja Pegawai adalah 4,37 dan tingkat capaian jawaban responden sebesar 87% dengan kriteria sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap variabel Dependen pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang adalah sangat baik.

Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data, berikut ini merupakan hasil dari pengujian normalitas residual:

Tabel 5
Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

	<i>Unstandardized</i>	<i>alpha</i>	Kesimpulan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,500	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26, Tahun 2023.

Dari tabel diatas memerlihatkan bahwa hasil uji normalitas mnunjukkan bahwa dalam penelitian ini data terdistribusi scara normal karna nilai *Asymp Sig* semua variabel 0,500 > lebih besar dari dari *Alpha* (0,05).

Uji Multikolinieritas

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Variabel bebas dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh nilai uji multikolinieritas pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,929	1,077	Bebas Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X ₂)	0,929	1,077	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26, Tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa antar variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berhubungan satu sama lain, karna nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas tidak satupun memilki nilai *tolerance* lebh kecil dari 0,10 dan begitu juga dengan nilai VIF, tidak satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari sepuluh.

Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan Uji *Glejser*. Bila nilai prob. lebih besar > dari 5% (0,05), maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas. Bila nilai prob. lebih kecil < dari 5% (0,05), maka dapat disimpulkan model regresi mengandung adanya Heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini:

Tabel 7
Hasil Uji Glejser Test

Variabel	Sig.	<i>alpha</i>	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,316	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X ₂)	0,439	0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26, Tahun 2023.

Untuk uji heteroskedastisitas pada tabel diatas tidak ada satupun variable bebas yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas dan tahapan berikutnya dapat dilakukan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis model regresi digunakan metode Regresi Linier Berganda. Metode Regresi Linier Berganda merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan analisis empirik dengan perilaku data yang lebih dinamis. Hasil Model regresi berganda dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta	18,005
	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,193
	Budaya Organisasi (X ₂)	0,238

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26, Tahun 2023.

Hasil Persamaan Regresi:

Didasari hasil analisa regresi linier berganda yang di sajikan pada Tabel diatas, berikut ini dapat di kemukakan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 18,005 + 0,193X_1 + 0,238X_2$$

Berdasarkan persamaan koefisien regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Nilai konstanta positif sebesar 18,005 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi adalah nol, maka kinerja pegawai nilainya adalah sebesar 18,005 satuan.
2. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0,193 dengan arah positif. Artinya jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi dianggap tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,193 satuan. Koefisien bernilai positif artinya semakin tinggi nilai lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.
3. Koefisien regresi untuk budaya organisasi sebesar 0,238 dengan arah positif. Artinya jika budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,238 satuan. Koefisien bernilai positif artinya semakin tinggi nilai budaya organisasi, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t-Statistik

Dari proses analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil uji t-Statistik seperti yang terlihat pada Tabel seperti berikut ini:

Tabel 9
Hasil Uji t-Statistik Test

Variabel Bebas	t-tabel	t-hitung	alpha	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X_1)	2,018	2,477	0,05	0,017	H_1 Diterima
Budaya Organisasi (X_2)	2,018	3,450	0,05	0,001	H_2 Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26, Tahun 2023.

Berdasarkan persamaan koefisien regresi dan uji t-Statistik tersebut, maka dapat diinterpretasikan untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel X_1 terhadap Y

Hasil uji t lingkungan kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dan nilai t_{hitung} lebih tinggi dari nilai t_{tabel} ($2,477 > 2,018$) atau signifikan ($0,017 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima, dimana semakin baik/tinggi lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.

2. Pengaruh Variabel X_2 terhadap Y

Hasil uji t budaya organisasi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dan nilai t_{hitung} lebih tinggi dari t_{tabel} ($3,450 > 2,018$) atau signifikan ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima, dimana semakin baik/tinggi budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja (H_1) dinyatakan diterima. Maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai karena kompetisi kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Jadi apabila terciptanya lingkungan kerja yang kompetitif dan efektif dalam berkomunikasi maka dapat meningkatkan kemampuan personel dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh instansi.

Penelitian ini sejalan dengan Rini dan Maria (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau". Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini didefinisikan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka kinerja pegawai akan meningkat (kesinambungan yang searah).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis kedua (H_2), yang dikemukakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai t_{hitung} membuktikan bahwa (H_2) dinyatakan diterima. Jadi dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diukur dengan cara berkompetisidi dalam lembaga organisasi bai kantar sesame pegawai dapat meningkatkan mutu pencapaian kinerja sesuai target yang dirancang pada suatu instansi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jufrizen (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila variabel ini ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut: Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, serta penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung selama proses penelitian ini yang sudah membantu dalam memberikan dukungan secara moril kepada peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- [2] Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- [3] Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.
- [4] Farida, Umi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Pusat Penerbitan Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- [5] Gultom, Dedek Kurniawan. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 14, No. 2, ISSN: 1693-7619.
- [6] Hasibuan M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [7] Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- [8] Mangkunegara. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [9] Mangkunegara. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [10] Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- [11] Potu, Aurelia. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208–1218.

- [12] Rini, E. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang kabupaten berau. *Forum Ekonomi*, 20(2), 81–86. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/forumekonomi>.
- [13] Rivai., V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindopersada, Bandung.
- [14] Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama, Bandung.
- [15] Sudipta I.G.K dan Setyowati D.C (2016). Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Proyek Konstruksi di Kabupaten Badung, *Teknik Sipil Universitas Udayana*, Denpasar.
- [16] Suwanto & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- [17] Syafii, M., dan Lindawati., T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. *Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*, Volume 05, Nomor 02, Desember 2016. Hal. 133-146.
- [18] Wibowo (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Pt Raka Grafindo Persada, Jakarta.
- [19] Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna* Vol. 3 No. 1, 1 – 26
- [20] Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.