

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

**Askal Wahid Sihite**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga  
wahid.askal123@gmail.com

**Yacub Hutabarat**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga  
Yacubhutabarat2298@gmail.com

**Zafril Abdi Nasution**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga  
zafrilabdi64gmail.com

### *Abstract.*

This thesis is the result of research that describes how much influence Organizational Culture and Work Environment have on Employee Performance at the Environmental Service Office of Central Tapanuli Regency.

In this study, several tests were carried out to determine the effect. Based on the description of the results of the research on the Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at the Environmental Office of Central Tapanuli Regency, it can be concluded as follows: Based on the correlation coefficient there is an adequate/moderate and positive relationship of 0.682 between Organizational Culture on Performance and 0.608 between Environment Work Against Performance, based on the Determination coefficient obtained at 0.541, this means that the model's ability to explain variations in Organizational Culture and Work Environment by Performance is 54.1% at the Environmental Service of Central Tapanuli Regency, while the rest is explained by other variables not included in the model by 45.9%, based on Simple Linear Regression the regression equation obtained is  $Y = 8.896 + 0.488X_1 + 0.286X_2$  which shows employee performance will increase if Organizational Culture increases by a coefficient of 0.488 and Work Environment by 0.286 if at mas ing each independent variable (free) added with one-unit, and Based on the hypothesis test conducted by comparing the value of t count with t table it can be found that organizational culture and work environment variables with t calculated value are greater than t table, namely  $4.577 > 2.00247$  and  $3.051 > 2.00247$ . And the significance value is 0.000 below  $\alpha$  5% and 0.003 below  $\alpha$  5%. Because t count is greater than t table, each independent variable has a positive or unidirectional influence on employee performance at the Environmental Service Office of Central Tapanuli Regency and the hypothesis proposed is accepted.

**Keywords:** Discipline, Performance

### **Abstrak.**

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang menggambarkan seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah.

Dalam penelitian ini dilakukan beberapa pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh. Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Berdasarkan koefisien korelasi terdapat hubungan yang cukup/ sedang dan positif sebesar 0,682 antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan 0,608 antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja, berdasarkan koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,541, ini bermakna bahwa kemampuan model

---

*Received November 30, 2022; Revised November 2, 2022; Desember 22, 2022*

\*Corresponding author, e-mail address

dalam menjelaskan variasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja oleh Kinerja sebesar 54,1% pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah, sedangkan sisanya dijelaskan variable lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 45,9%, berdasarkan Regresi Linear Sederhana persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 8,896 + 0,488X_1 + 0,286X_2$  yang menunjukkan kinerja pegawai akan meningkat jika Budaya Organisasi bertambah sebesar koefisien 0,488 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,286 apabila pada masing-masing variabel independen (bebas) ditambah dengan satu-satuan, dan Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel di dapat bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $4,577 > 2,00247$  dan  $3,051 > 2,00247$ . Dan nilai signifikansi 0,000 di bawah  $\alpha 5\%$  dan 0,003 di bawah  $\alpha 5\%$ . Oleh karena t hitung lebih besar dari t tabel maka masing-masing variabel independen terdapat pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah dan hipotesis yang diajukan diterima.

**Kata Kunci:** Disiplin, Kinerja

## LATAR BELAKANG

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat pada turunnya kinerja pegawai itu sendiri.

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau organization culture. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan di demosikan.

Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara pegawai dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Kualitas sumber daya manusia mencakup aspek lahiriah maupun batiniah, yang menentukan kinerja dinas. Ukuran yang dipakai untuk menentukan kinerja instansi pemerintahan salah satunya adalah kinerja pegawai yang ada di dinas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di instansi pemerintahan dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas pegawai pada semua tingkatan. Kualitas pegawai yang semakin tinggi, diharapkan semakin tinggi kinerja dinas, sebaliknya, semakin rendah kualitas pegawai semakin rendah kinerja dinas.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah.

### **KAJIAN TEORITIS**

Ada beberapa pengertian pengaruh diantaranya adalah sebagai berikut: pengaruh menurut Wiranto (2011 : 109). “pengaruh merupakan tokoh formal maupun informal di dalam masyarakat, mempunyai ciri lebih kosmopolitan, inovatif, kompeten, dan aksesibel dibanding pihak yang dipengaruhi”. Selain itu juga ada Pengertian pengaruh menurut Norman Barry (2010 : 102). “pengaruh adalah suatu tipe kekuasaan yang jika seorang dipengaruhi agar bertindak dengan cara tertentu, dapat dikatakan terdorong untuk bertindak demikian, sekalipun ancaman sanksi yang terbuka tidak merupakan motivasi yang mendorongnya”.

Budaya Organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Menurut Edison, et al (2016 : 120) budaya organisasi merupakan “Pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama”. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Pengertian di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sedangkan dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai ada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif korelasional, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara

variabel X1 dan X2 (independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi, dimana yang menjadi variabel bebas adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel terikat adalah kinerja.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Observasi

merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara pengamatan langsung ke lokasi penelitian.

b. Wawancara

merupakan salah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab dengan seorang auditor perusahaan.

c. Angket

Merupakan salah satu alat untuk pengambilan data dengan membuat daftar pertanyaan-pertanyaan dan dilengkapi dengan jawaban yang lebih dari satu dan diberikan kepada responden yang ditentukan sebagai sampel dalam penelitian.

Sesuai dengan judul penelitian ini maka aspek-aspek yang terdapat dalam angket adalah aspek budaya organisasi, lingkungan kerja dan aspek kinerja. Jumlah pertanyaan sebanyak 30 item dengan dua pilihan yang diperinci sebagai berikut :

Untuk aspek budaya organisasi sebanyak 10 item.

Untuk aspek lingkungan kerja sebanyak 10 item.

b. Untuk aspek kinerja sebanyak 10 item.

Sesuai dengan judul penelitian ini maka aspek-aspek yang terdapat dalam angket adalah aspek Kualitas Audit dan aspek Ketepatan Waktu. Jumlah pertanyaan sebanyak 20 item dengan dua pilihan yang diperinci sebagai berikut :

a. Untuk aspek budaya organisasi sebanyak 15 item.

b. Untuk aspek kinerja sebanyak 15 item

### Uji Analisis Data

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur".(Situmorang dan Lufti, 2012: 75).

Lebih lanjut Situmorang dan Lufti (2012: 76), menyatakan validitas menunjukkan "Sejauhmana suatu alat pengukuran itu dapat mengukur apa yang ingin di ukur". Untuk menguji validitas, dilakukan dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing item (skor butir) di lihat kolerasinya, bahwa validitas ada tau sahah mempunyai validitas tinggi.

"Skor butir yang valid apabila korelasinya  $\geq 0,3$  maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik". (Azwar, 2017 :36).

#### **2. Uji Reliabilitas**

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliabel. Menurut Situmorang dan Lufthi (2012:79), reliabilitas adalah " Indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan". Tehnik yng dipakai dalam menguji reliabilitas adalah Internal Consistency Realibility yang berisi tentang sejauh mana item-item instrumen bersifat homogen dan mencerminkan construct yang sama sesuai dengan yang melandasinya. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,8$  reabilitas sangat baik, tinggi /

meyakinkan.  $0,7 < \text{Cronbach Alpha} < 0,8$  reliabilitas baik dan Cronbach Alpha  $< 0,7$  kurang meyakinkan. (Situmorang dan Lufti, 2012: 82).

### 3. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Distribusi data yang berbentuk lonceng yang simetris adalah data yang baik yang mempunyai pola distribusi normal yang distribusi datanya tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal plot. Kreteria pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika angka signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data mempunyai distribusi normal.
- 2) Jika angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak mempunyai distribusi normal.

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus dan dihitung dengan menggunakan Software SPSS Windows sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

### 4. Uji Korelasi

Uji korelasi (hubungan) pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsirkan hubungan antara parameter populasi berdasarkan data sampel. Namun demikian koefisien korelasi hanya menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang di analisis. Dimana sesuai dengan Korelasi Berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 atau lebih variabel (dua atau lebih variabel dependent dan satu variabel independent). Korelasi berganda berkaitan dengan interkolasi variabel variabel independen seagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen. Selain itu menurut Riduwan (2012:238) korelasi ganda adalah suatu nilai yang memberika kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama sama dengan variabel lain., yaitu :

$$R_{y \cdot x_1 x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1 x_2}}{1 - r^2_{x_1 x_2}}}$$

Keterangan :

- $R_{y \cdot x_1 x_2}$  : Koefisien Korelasi  
 $r$  : Jumlah Sampel  
 $X$  : Variabel Bebas  
 $Y$  : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, **Sugiyono, (2012: 250)** menyatakan sebagai berikut :

1. **0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah**
2. **0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah**
3. **0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang**
4. **0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat**
5. **0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat**

### 5. Uji Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh kualitas audit terhadap ketepatan waktu, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi ( $r^2$ ) dengan rumus sebagai berikut :

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

### 6. Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas  
Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah

Keterangan :

Y = Variabel kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien ( beta)

X = Variabel Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja

Dimana :

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2) (\sum X_1 y) - (\sum X_2 y) (\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1^2) (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2) (\sum X_2 y) - (\sum X_1 y) (\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1^2) (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

7. Uji t

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t.

Menurut **Sugiyono (2012 : 250)** rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$Df = 2$$

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t<sub>Hitung</sub> yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t<sub>Tabel</sub> dengan taraf signifikan 0,05 uji dua pihak dan dk = n - 2

Dengan ketentuan :

Ha : Diterima, apabila t<sub>hitung</sub> ≥ t<sub>tabel</sub>, dan Ho Ditolak.

Ho : Diterima, apabila t<sub>hitung</sub> ≤ t<sub>tabel</sub> dan Ha Ditolak

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis data melalui observasi / pengamatan

Untuk melihat secara langsung situasi serta keadaan yang sebenarnya sebagai data perbandingan dengan keterangan yang diperoleh dari penelitian ini. Selanjutnya hasil dari pengamatan yang dilakukan penulis selama penelitian adalah kegiatan yang dilakukan pegawai sudah tersistem, sehingga tidak begitu kelihatan apa yang diperintah atasan kepada bawahan. Seluruh kegiatan terlaksana sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai

### Analisis data melalui wawancara

Merupakan tehnik pengumpulan data dengan menggunakan tanya jawab dengan pihak yang dapat memberikan informasi. Dalam hal ini, terlebih dahulu dipersiapkan apa yang ditanyakan kepada responden.

### Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel dalam statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini meliputi nilai mean (nilai rata-rata) dari satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dan dua variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Statistik deskriptif menggambarkan karakter sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 1**  
**Tabulasi Data Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Dari Setiap Item**

Aspek yang yang ditanyakan	No. Item	Alternatif Jawaban					Jumlah
		A	B	C	D	E	

Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	1	-	21	2	26	10	59
	2	-	19	1	20	19	59
	3	1	13	1	24	20	59
	4	1	18	1	27	12	59
	5	-	10	3	34	12	59
	6	-	21	1	22	15	59
	7	-	19	-	25	15	59
	8	1	13	2	26	17	59
	9	1	18	1	26	13	59
	10	-	10	3	34	12	59

Sumber : Kuesioner penelitian diolah, 2022

Kemudian hasil tabulasi data tersebut akan didistribusikan frekuensi jawaban dan nilai lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dari setiap item sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekwensi Jawaban dan Nilai Variabel X<sub>2</sub> Setiap Item**

No. Item	Frekwensi jawaban										Jumlah		Rata-Rata
	A		B		C		D		E		F	Sc	
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	0	0	21	105	2	10	26	130	1	5	59	295	3,42
2	0	0	19	95	1	5	20	100	1	9	59	295	3,66
3	1	5	13	65	1	5	24	120	2	0	59	295	3,83
4	1	5	18	90	1	5	27	135	1	6	59	295	3,53
5	0	0	10	50	3	15	34	170	1	6	59	295	3,81
6	0	0	21	105	1	5	22	110	1	7	59	295	3,53
7	0	0	19	95	0	0	25	125	1	7	59	295	3,61
8	1	5	13	65	2	10	26	130	1	8	59	295	3,76
9	1	5	18	90	1	5	26	130	1	6	59	295	3,54
10	0	0	10	50	3	15	34	170	1	6	59	295	3,81
Jumlah											2950	36,51	
Rata-rata												3,65	

Sumber : Kuesioner penelitian diolah, 2022

F = Frekuensi Jawaban

Sc = Score (Frekuensi Nilai X)

Dengan menghitung nilai interval untuk setiap kategori maka dapat diinterpretasikan dan membandingkan nilai rata-rata yang diperoleh hasil pernyataan mengenai penilitan Kualitas Produk adalah sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah sudah baik, secara umum hasil kuesione 3,65 digolongkan ke dalam kategori baik.

**Tabel 3**  
**Tabulasi Data Kinerja Pegawai (Y) Dari Setiap Item**

Aspek yang ditanyakan	No. Item	Alternatif Jawaban					Jumlah
		A	B	C	D	E	
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	1	1	3	4	37	14	59
	2	-	6	3	33	17	59
	3	2	21	4	20	12	59
	4	3	20	1	27	8	59
	5	-	17	4	26	12	59
	6	1	8	4	38	8	59
	7	-	12	4	29	14	59
	8	-	13	1	37	8	59
	9	-	25	4	26	4	59
	10	1	6	3	36	13	59

Sumber : Kuesioner penelitian diolah, 2022

Kemudian hasil tabulasi data tersebut akan didistribusikan frekuensi jawaban dan nilai kinerja pegawai (Y) dari setiap item sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Distribusi Frekwensi Jawaban dan Nilai Variabel  $X_2$  Setiap Item**

No. Item	Frekwensi jawaban										Jumlah		Rata-Rata
	A		B		C		D		E		F	Sc	
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	1	5	3	15	4	20	37	185	14	70	59	295	4,02
2	0	0	6	30	3	15	33	165	17	85	59	295	4,03
3	2	10	21	105	4	20	20	100	12	60	59	295	3.32
4	3	15	20	100	1	5	27	135	8	40	59	295	3.29
5	0	0	17	85	4	20	26	130	12	60	59	295	3.56
6	1	5	8	40	4	20	38	190	8	40	59	295	3.75
7	0	0	12	60	4	20	29	145	14	70	59	295	3.76
8	0	0	13	65	1	5	37	185	8	40	59	295	3.68
9	0	0	25	125	4	20	26	130	4	20	59	295	3.15
10	1	5	6	30	3	15	36	180	13	65	59	295	3.92
Jumlah											2950	36,47	

Rata-rata	3,65
-----------	------

Sumber : Kuesioner penelitian diolah, 2022

F = Frekuensi Jawaban  
 Sc = Score (Frekuensi Nilai X)

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah sudah baik, secara umum hasil kuesioner 3,65 digolongkan ke dalam kategori baik.

**Deduktif Variabel**

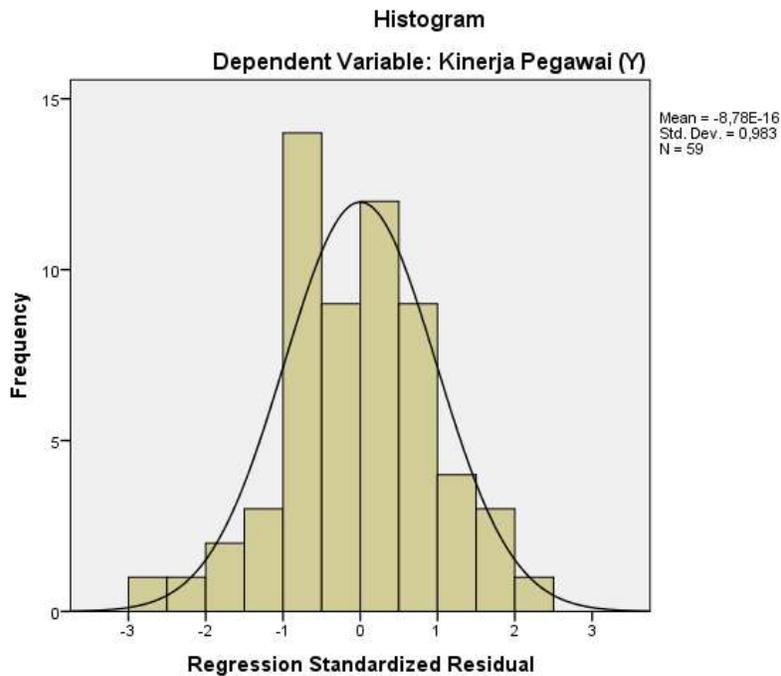
Berdasarkan hasil penilaian rata-rata hasil jawaban responden setiap item variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) variabel kinerja pegawai (Y) tersebut di atas, maka dapat digunakan ke analisis lebih lanjut, harus di uji terlebih dahulu dengan melakukan uji instrumen penelitiannya agar data-data yang diperoleh valid dan reliabel, sehingga bisa masuk ke dalam uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

**a. Uji Normalitas**

**a. Analisa Grafik**

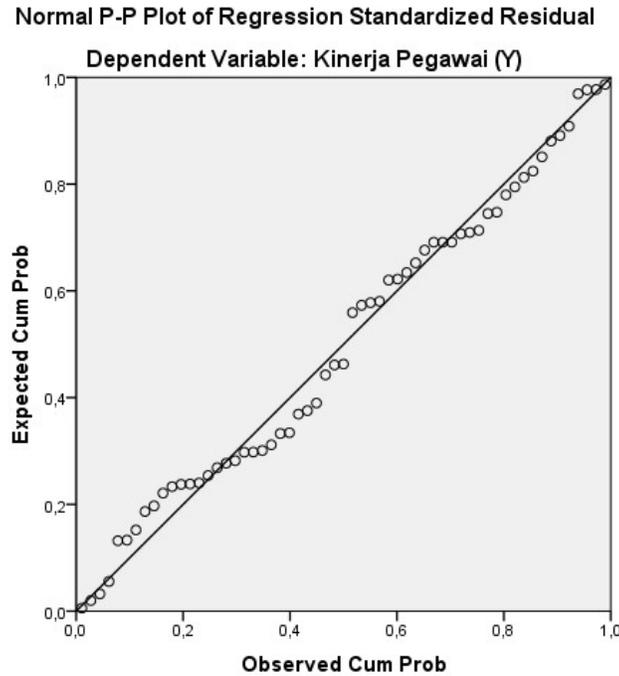
Analisa grafik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisa grafik histogram. Pada grafik histogram, data yang mengikuti atau mendekati distribusi normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng. Pada penelitian ini data pada grafik histogram berbentuk lonceng sehingga dapat disimpulkan distribusi datanya adalah normal. Dapat di lihat pada gambar berikut ini :

**Gambar 1**  
**Grafik Histogram Variabel budaya organisasi Dan Kinerja**



Sumber :Output SPSS Windows, 2022

**Gambar 2**  
**Grafik Normal Pp Plot Of Regression Standardized Residual**



Sumber : *Output SPSS Windows*, 202

Berdasarkan gambar dan grafik di atas (grafik histogram) menunjukkan bahwa distribusi data dari variabel budaya organisasi dan kinerja mendekati normal, ini ditunjukkan titik-titik pada *scatter plot* terlihat mengikuti data disepanjang garis diagonal

**e. Koefisien Determinasi**

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya variasi budaya organisasi yang ditentukan variabel kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah dapat di lihat dari hasil *output Windows SPSS 21* sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Output Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 <sup>a</sup>	,541	,525	5,143

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : *Output SPSS Windows*, 2021

Dari perhitungan di atas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,541. Hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 54,1 % ditentukan oleh variabel independen (budaya organisasi dan lingkungan kinerja) dan sisanya sebesar 45,9 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak di bahas oleh penulis.

a. Regresi Linear Sederhana

**Tabel 6**  
**Output Koefisien regresi**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,896	3,459		2,572	,013
1 Budaya Organisasi (X1)	,488	,107	,498	4,577	,000
Lingkungan Kerja (X2)	,286	,094	,332	3,051	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : *Output SPSS Windows*, 2021

Dari perhitungan di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 8,896 + 0,488X_1 + 0,286X_2$ , hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (kinerja pegawai) ditentukan oleh variabel bebas (budaya organisasi dan lingkungan kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,488 dan 0,286. Hal ini menunjukkan apabila apabila ditambahkan satu satuan variabel  $X_1$  (budaya organisasi) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (kinerja pegawai) sebesar koefisien regresi 0,488 dan apabila ditambahkan satu satuan variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (kinerja pegawai) sebesar koefisien regresi 0,286.

b. Uji t

Setelah nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan di tolak atau di terima dapat diketahui dengan cara-cara sebagai berikut :

- (a) Membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan ketentuan :
  - (1) Apabila t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikan di bawah nilai  $\alpha$  5 % maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis O ( $H_o$ ) di tolak.
  - (2) Apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel nilai signifikan di atas nilai  $\alpha$  5 % maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) di tolak dan Hipotesis ( $H_o$ ) diterima
- (b) Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu  $dk = 2$ , dalam hal ini  $n = 59$ , maka  $dk = 59 - 2 = 57$
- (c) Setelah nilai dk diketahui maka nilai t tabel (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk dk 40 pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2,00247

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai *corrected item total correlation* di atas nilai r tabel 0,300, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel budaya organisasi dan kinerja .
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,8, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan *grafik normal PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik-titik residual data budaya organisasi dan kinerja pada *scater plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai Z yang diperoleh 1,335 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5% yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,057 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.
4. Berdasarkan koefisien kolerasi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup dan positif budaya organisasi sebesar 0,682 dan lingkungan kerja sebesar 0,608 terhadap

- kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah.
5. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 8,896 + 0,488X_1 + 0,286X_2$  yang menunjukkan kinerja pegawai akan meningkat jika budaya organisasi bertambah sebesar koefisien 0,488 dan lingkungan kerja sebesar 0,286 apabila pada masing-masing variabel independen (bebas) ditambah dengan satu-satuan.
  6. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,541. Hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja oleh variabel budaya organisasi sebesar 54,1% pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah, sedangkan sisanya 45,9% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
  7. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel di dapat bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $4,577 > 2,00247$  dan  $3,051 > 2,00247$ . Dan nilai signifikansi 0,000 di bawah  $\alpha 5\%$  dan 0,003 di bawah  $\alpha 5\%$ . Oleh karena t hitung lebih besar dari t tabel maka masing-masing variabel independen terdapat pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah dan hipotesis yang diajukan diterima.

#### DAFTAR REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Grup Penerbitan Cv Budi Utama.
- Amins, (2012). *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Arikunto, Suharsimi, (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto,(2006) Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar Saifuddin, 2007, *Validitas dan REabilitas*, Pustaka Belajar, Yogyakarta Fatimah, fajar nur'aini dwi.(2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Mangkunegara. 2017 *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya
- Mason, Roger B. & Marie de Beer, (2009). *Using A Blended Approach to Postgraduate Supervision*. London. May. 2009.
- Matondang., M. H, (2008). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Buku 2, alih bahasa*. Salembat Empat. Jakarta
- Suryadi Prawirosentono. (2001). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Wayne Mondy. R, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.