

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KAMPAR

Oleh

Nova Syafrina

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)
Jl. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp (0761) 63237
E-mail : novasyafrina@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : *This research was conducted at the Kampar District Office. The purpose of this study was to determine the influence of the work environment and organizational culture on the performance of employees of the Kampar District Office. The population in this study were all employees who worked at the Kampar sub-district office, namely 32 people. In this study, sampling used a saturated sample, so the sample used in this study was 32 people. The data used are primary and secondary data with analysis using multiple linear regression. The results showed that the work environment and organizational culture had a positive relationship to the performance of Kampar sub-district office employees. This can be seen in the multiple linear regression equation, namely $Y = 9.324 + 0.541X_1 + 0.451X_2$. And the results of the *t* test and *F* test showed that all independent variables had a significant effect on the dependent variable, and the magnitude of the independent variable's influence on the dependent variable was 61.7 percent while the remaining 38.3 percent was influenced by other factors not included in the study, for example factors of discipline, compensation, and leadership and others.*

Keywords : *Work Environment, Organizational Culture And Employee Performance*

LATAR BELAKANG MASALAH

Kantor Kecamatan merupakan suatu instansi pemerintahan yang memiliki tugas dan tanggung jawab melayani masyarakat. Pelayanan yang optimal dapat terwujud dengan kinerja yang maksimal.

Banyak faktor yang harus diperhatikan untuk memberikan pelayanan yang optimal.

Disamping kompetensi yang dimiliki dan pelatihan-pelatihan yang diberikan, lingkungan dan budaya organisasi turut mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut data pegawai di Kantor Camat Kampar tahun 2017-2021

Tabel 1
Jumlah Pegawai Kantor Camat Kampar Tahun 2017 – 2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai
1	2017	33
2	2018	34
3	2019	33
4	2020	32
5	2021	32

Sumber: Kantor Camat Kampar, 2022

Dari tabel 1 dapat dijelaskan bahwa tahun 2017 jumlah pegawai kantor Camat Kampar ada 33 orang, tahun 2018 ada 34

orang, tahun 2019 ada 33 orang, tahun 2020 ada 32 orang, dan tahun 2021 ada 32 orang. Organisasi perlu mengambil langkah agar

dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai diantaranya dengan memperhatikan faktor lingkungan dan budaya organisasi selain pegawai juga harus selalu mengasah pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Adapun kinerja pegawai pada Kantor Camat Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Target Kerja Pegawai Kantor Camat Kampar Tahun 2017 - 2021

Jenis Pelayanan		Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
Surat Pindah	Berkas Masuk	573	667	570	568	660
	Selesai	571	662	567	550	625
	Selesai Tidak Sesuai SOP	2	5	6	7	5
SKTM (Surat Keterangan Kurang Mampu)	Berkas Masuk	156	125	145	150	131
	Selesai	155	125	124	132	110
	Selesai Tidak Sesuai SOP	1	-	1	1	2
Surat Keterangan Tanah(SKT)	Berkas Masuk	517	246	344	356	372
	Selesai	513	245	338	312	289
	Selesai Tidak Sesuai SOP	4	1	4	3	3
Surat Keterangan Ganti Rugi(SKGR)	Berkas Masuk	597	280	367	398	356
	Selesai	594		336	319	341
	Selesai Tidak Sesuai SOP	3	-	3	2	2

Sumber : Kantor Camat Kampar, 2022

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa selama kurun waktu 5 tahun kinerja pegawai belum mencapai target, sedangkan pada tahun sebelumnya selalu masih ada beban kerja yang belum sesuai dengan standar kerja, artinya berkas yang masuk tidak semuanya selesai, maka hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai kantor Camat Kampar belum optimal.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada

instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja dan budaya kerja yang mendukung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kerja pegawai adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Adapun keadaan lingkungan kerja kantor Camat Kampar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Keadaan Lingkungan kerja Kantor Camat Kampar

No	Sarana Dan Prasarana	Standar	Fakta	Keterangan
1	Pewarnaan Ruang Kerja	Cerah	Cerah	Baik
2	Kebersihan	Toilet Laki dan Perempuan Dan tiap ruangan ada tempat sampah	Toilet Laki dan Perempuan. Tiap ruangan belum semuanya ada tempat sampah	Belum Baik

No	Sarana Dan Prasarana	Standar	Fakta	Keterangan
3	Pertukaran Udara	AC dan kipas	Untuk ruang kerja pegawai hanya ada beberapa AC dan pentilasi udara belum maksimal	Baik
4	Penerangan Ruang Kerja	1 ruang ada 5 lampu	1 ruang Ada 4 lampu penerangan	Kurang Baik
5	Keamanan	Pintu masuk dandidalam	Ada 4 Orang	Baik

Sumber : Kantor Camat Kampar, 2022

Berdasarkan table 3 diatas dapat digambarkan bahwa pewarnaan ruang kerja dikantor Camat Kampar sudah cerah, dan untuk kebersihan yaitu bahwa toilet sudah sesuai, namun untuk tempat sampah tidak semua ruangan memiliki tempat sampah, dan untuk pertukaran udara diruang kerja pegawai hanya ada AC dan beberapa kipas angin dimana ruang kerja pegawai sangat diperlukan AC yang cukup sebab banyak masyarakat yang berkunjung diruangan tersebut serta pentilasi udara belum maksimal, untuk penerangan kerja juga belum maksimal yaitu 1 ruang hanya 4 lampu, dan untuk

keamanan ada 4 orang yaitu untuk bekerja di pintu masuk dan didalam.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa keadaan tempat kerja kantor Camat Kampar masih belum memenuhi standar, seperti dilihat bahwa untuk keadaan warna untuk ruang kerja sebagian masih kurang, yaitu hanya ada 4 lampu, dan keadaan ruang gerak tidak terlalu luas (sempit). Sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja para pegawai di kantor Camat Kampar.

Sedangkan budaya kerja yang berkaitan dengan kehadiran pegawai kantor camat Kampar dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Daftar Kehadiran Pegawai Kantor Camat Kampar Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran			Jumlah datang terlambat + Pulang cepat
			Absensi	Datang Terlambat	Pulang Cepat	
2017	33	238	12	9	7	16
2018	34	238	13	9	11	20
2019	33	236	11	7	10	17
2020	32	239	10	8	11	19
2021	32	235	13	6	9	15

Sumber: Kantor Camat Kampar 2022

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai cukup tinggi, pegawai ada yang datang terlambat dan pulang cepat. Selain itu ada pekerjaan yang tidak tuntas tepat waktu. Permasalahan-permasalahan tersebut dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan topik penelitian ini di antaranya

adalah, penelitian yang pernah dilakukan oleh Jalali Iqram, 2019, Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Baru*. Data penelitian ini dikumpulkan dari 30 responden yang bekerja di Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Responden diperoleh dengan menggunakan teknik sampling total atau

sampel jenuh. Pertanyaan diberikan dengan menggunakan koesioner. Tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kemudian dianalisis secara kuantitatif yang meliputi uji validitas, reliabilitas dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,034 lebih besar dari pada t tabel 2,052 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 1,107 lebih kecil dari pada t tabel 2,052 dan nilai signifikansi sebesar 0,278 lebih besar dari 0,05. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru adalah budaya organisasi dengan nilai beta sebesar 0,605 lebih besar dari pada nilai beta variabel lingkungan kerja 0,166.

Haeruddin Hafid. 2019. *Jurnal Mirai Management. Universitas Hasanuddin. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar*. Penelitian ini dilakukan di lingkup Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin, dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 51 responden pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin. Data dianalisis dengan menggunakan metode diskriptif dan kuantitatif yaitu dengan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengukur kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin. Dari hasil analisis data menunjukkan budaya organisasi dengan nilai t hitung sebesar 0,004 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,004 < 0,05$) atau nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabelnya ($2,774 > 2,011$), sehingga hipotesis pertama (H1) yang diajukan yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian variabel komitmen organisasi yang menunjukkan hasil signifikan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$)

atau nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabelnya ($4,119 > 2,011$), sehingga hipotesis kedua (H2) yang diajukan yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian variabel budaya organisasi yang menunjukkan hasil signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$) atau nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabelnya ($3,695 > 2,011$), sehingga hipotesis ketiga (H3) yang diajukan yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin diterima.

Jhon Fernos, 2021. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), dan variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Akumulasi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari kuesioner dan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji t. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai badan keuangan daerah provinsi Sumatera Barat, sampel dalam penelitian ini adalah 72 pegawai atau responden. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan dianalisis menggunakan regresi linier dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar ($3.342 > 2.000$) dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar ($3.336 > 2.000$).

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Danang Sunyoto (2015:43) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Menurut (NitiseMITO dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a) Pewarnaan
- b) Penerangan
- c) Udara
- d) Suara bising
- e) Ruang gerak
- f) Keamanan
- g) Kebersihan

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur kerja
- b) Tanggung jawab kerja

- c) Perhatian dan dukungan pemimpin
- d) Kerja sama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:46), bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1) Pencahayaan.

Jalannya organisasi tidak dapat dipisahkan dari faktor pencahayaan, begitu pula untuk membantu kondisi kerja memberikan pencahayaan yang signifikansi.Salah satu faktor penting di lingkungan kerja yang dapat memberikan energi untuk bekerja adalah pencahayaan yang dapat diterima.

2) Suhu udara.

Tempat kerja bisa terasa menyenangkan jika dijunjung beberapa faktor, salah satu komponen yang memberikan andil adalah suhu udara.Suhu Udara di ruang kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi para eksekutif dengan tujuan agar karyawan dapat memanfaatkan pekerjaan semua kapasitas untuk membuat hasil yang ideal secara bersamaan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

3) Ruang kerja.

Ruang kerja yang bagus adalah desain ruang kerja yang dapat mencegah gangguan keamanan dan keselamatan kerja untuk semua karyawan yang bekerja di dalamnya.Hal-hal yang dibutuhkan dalam ruang kerja harus diatur sedemikian rupa agar tidak membuat karyawan pengaruh yang meresahkan.Jalan yang dipergunakan pekerja tidak boleh dimanfaatkan untuk mengurus hal-hal yang pasti tidak.

4) Hubungan antara karyawan dan pimpinan.

Yang baik dengan pimpinan dapat membentuk lingkungan yang dapat mendorong dan menahan karyawan untuk tetap berada di organisasi.

5) Hubungan sesama rekan kerja yang baik

Hubungan kerja antarsesama pegawai sangat diperlukan dalam melakukan

pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok. Konflik dapat memperkeruh suasana kerja sehingga berdampak pada penurunan motivasi kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Torang (2014:106) “Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.”

Sementara itu menurut Effendy (2015:8) “Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.”

Sementara menurut Edison (2016:233) “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2016:112), indikator budaya organisasi adalah :

- 1) Inovasi dan mengambil resiko, Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko
- 2) Perhatian kepada detail, Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil, Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang

digunakan untuk mendapatkan hasil itu

- 4) Orientasi manusia, Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu
- 5) Orientasi tim, Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-timkerja, bukannya individu
- 6) Agresivitas, Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
- 7) Stabilitas, yaitu diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus tumbuh dan berkembang

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:9), kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: Kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Sunyoto (2013:199) mengungkapkan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Perbaikan prestasi kerja. Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan department personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Sebagai bahan pengambilan keputusan

- dalam memberikan imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah atau gaji yang pantas.
- 3) Keputusan-keputusan. Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer, dan demosi atau penurunan jabatan.
 - 4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya. Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.
 - 5) Perencanaan dan pengembangan karir. Untuk meyakinkan umpan balik seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas perusahaan

c. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja terbaik baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Menurut Mangkunegara, dalam Gede Restu Mahajaya, (2016:7079) menyatakan indikator kinerja pegawai diukur seperti,

- 1) Prestasi Kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya
- 2) Kejujuran, yaitu sifat yang berhubungan dengan keyakinan bahwa pimpinan dapat dipercaya dan dipegang kata-katanya atau janji-janjinya dan pimpinan tidak suka memainkan peranan palsu.
- 3) Tanggung Jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil

- 4) Inisiatif, Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.
- 5) Kerjasama, Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.
- 6) Ketepatan Waktu, Dalam menjalankan tugas kecepatan waktu harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- 7) Kecepatan kerja dan tingkat kesalahan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan mempengaruhi kinerja seseorang.

5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Edi sutrisno dalam Emron (2017:130) budaya yang kuat dan positif

sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja.

Budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai dan keyakinan terhadap organisasi (Moeliono, dalam Jufrizen 2020:70-79). Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercerminkan dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan (Muis et al., 2018). Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja (Sutrisno, 2010). Hasil penelitian Gultom (2014), dan (Muis et al., 2018), Andayani & Tirtayasa (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori di atas, maka hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2016:151). Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian ini yaitu diduga lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kampar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Camat Kampar, Jalan Raya Pekanbaru – Bangkinang di Airtiris Kecamatan Kampar dengan menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Kampar yaitu sebanyak 32 orang.

Pengumpulan data penulis lakukan dengan menyebarkan kuisioner (angket)

kepada responden, dan observasi, selanjutnya penulis melakukan analisa dengan metode deskriptif dan kuantitatif. Uji instrument penelitian ini meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Sedangkan Uji Asumsi Klasik yang penulis lakukan meliputi : Uji Normalitas Data, uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Untuk analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model regresi ganda. Menurut Sugiyono (2014: 277) menjelaskan bahwa regresi adalah sebagai berikut: "Analisis regresi yang digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)." Analisis regresi linear sederhana digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016:261) bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. digunakan untuk melihat arah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun bentuk umum dari persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Budaya Organisasi
- a = Konstanta,
- b = Koefisien regresi,
- ε = Tingkat Kesalahan

Uji Hipotesis penelitian ini meliputi Uji t, yaitu untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selanjutnya dilakukan uji simultan (Uji F) untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Terakhir Penulis melakukan uji koefisien determinasi (R^2) yang pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97)

HASIL PENELITIAN

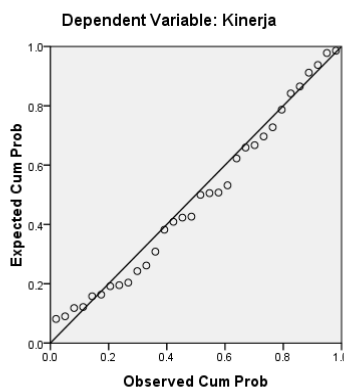
1. Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS. V.24,0, diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r_{tabel} maka instrument ketiga variable penelitian ini dinyatakan valid.

Demikian juga dengan hasil uji reliabilitas diperoleh bahwa nilai *Cronback Alpha* ketiga variable penelitian $>$ 60 sehingga dinyatakan reliable. Selanjutnya hasil uji uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1
Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

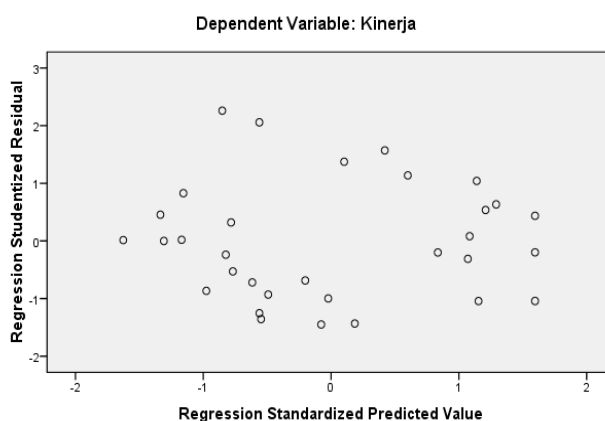


Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban sebaran data atau jawaban responden sebanyak 32 orang mendekati garis diagonal, maka dapat

disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar berikut ini:

Gambar 2
Heterokedastisitas

Scatterplot



Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas

dari masalah heteroskedastisitas, artinya jawaban responden tidak sama yaitu ada yang menjawab sangat setuju, setuju, cukup setuju, dan tidak setuju.

Hasil Uji Multikolinearitas penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas saling berpengaruh, Ada tidaknya

masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolineari-

tas jika mempunyai nilai VIF < 5 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,0001. Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel 6 berikut ini:

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.324	6.479		
	Lingkungan Kerja	.541	.203	.546	1.833
	Budaya Organisasi	.451	.143	.546	1.833

Sumber : Data olahan , 2022

Berdasarkan tabel 5 bahwa Nilai VIF pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF semua variabel tersebut lebih kecil dari 5, sedangkan untuk Nilai *Tolerance* pada tabel di atas menunjuk-

kan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas, yaitu di atas 0,0001. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variable bebas tidak terkena masalah dari multikolinearitas atau variabel bebas tidak saling berpengaruh.

2. Regresi Linier Berganda

Berikut hasil analisis regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

Tabel 6
Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
1	(Constant)	9.324	6.479	1.439	.161
	Lingkungan Kerja	.541	.203	2.661	.013
	Budaya Organisasi	.451	.143	3.159	.004
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data olahan , 2022

Berdasarkan tabel 6 dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 9,324 + 0,541X_1 + 0,451X_2$$

Dimana:

a = adalah bilangan konstanta yang berarti jika variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak ada atau bernilai nol, maka kinerja pegawai pada kantor Camat Kampar hanya sebesar 9,324 satuan.

b X₁ = adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas lingkungan kerja yang

berarti setiap peningkatan variabel lingkungan kerjasebesar satu satuan maka kinerja pegawai pada kantor Camat Kampar akan naik sebesar 0,541 satuan.

bX₂ = adalah besarnya koefisien regresi variabel budaya organisasi yang berarti setiap peningkatan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada kantor Camat Kampar akan naik sebesar 0,451 satuan.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan beberapa pengujian yaitu uji t dan uji F, Koefisien Determinasi

a. Uji t

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial atau satu

persatu antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), berdasarkan hasil regresi Uji_t dilakukan dengan membandingkan nilai Sig (signifikansinya) dengan tingkat kesalahan 5%. Atau nilai thitung dengan t_tabel. Nilai t_tabel (n-k, pada alfa 5%) diperoleh nilai t_tabel :32-3 = 29 pada alfa 0.05, maka nilai ttabel sebesar 2.04523 . Berikut adalah hasil out put SPSS untuk uji_t.

Tabel 7
Uji_t

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	9.324	6.479	1.439	.161
	Lingkungan Kerja	.541	.203	2.661	.013
	Budaya Organisasi	.451	.143	3.159	.004
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data olahan, 2022

Berikut adalah penjelasan tiap variabel:

1) Variabel lingkungan kerja (X1)

Nilai t_hitung untuk variabel lingkungan kerjayaitu 2,661sedangkan nilai ttabel yaitu 2.04523 maka dapat disimpulkan bahwa nilai thitung > nilai ttabel dan juga nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Variabel Budaya Organisasi (X2)

Nilai thitung untuk variabel budaya yaitu 3,159sedangkan nilai ttabel yaitu 2.04523maka dapat disimpulkan bahwa nilai thitung > nilai ttabel dan juga nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Tabel 8
UjiF

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1317.551	2	658.776	26.013	.000 ^a
	Residual	734.418	29	25.325		
	Total	2051.969	31			
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data olahan , 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas maka diperoleh hasil dari ujiF dari tabel di atas menunjukkan nilai Sig. Sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05%. Atau nilai Fhitung sebesar 26,013Sedangkan nilai Ftabel dapat diperoleh yaitu N1=k-1 (3-1=2) dan N2=n-k (32-3=29) maka diperoleh nilai Ftabel pada N1 =2 dan

N2=29 sehingga diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,33. maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi)berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kampar.

Koefisien Determinasi

Nilai ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh/sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam hal ini yang digunakan adalah *Adjusted R Square*, karena variabel bebas yang digunakan lebih dari satu. Berikut adalah tabel koefisien determinasi.

Tabel 9
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.617	5.03237

Sumber : Data olahan , 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas diperoleh nilai *Adjusted RSquare* sebesar 0,617 artinya besarnya pengaruh/sumbangan atau kontribusi yang diberikan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawaikantor Camat Kampar sebesar 61,7 persen sedangkan sisanya sebesar 38,3 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian misalnya faktor disiplin, kompensasi, maupun kepemimpinan dan lain-lainnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa baik uji parsial (uji t) maupun uji simultan/bersama-sama (uji F) bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jhon Fernos,2021 bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. dan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin Hafid. 2019 bahwa Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. Hasil Uji validitas, reliabilitas, dan hasil uji normalitas data sudah sesuai, dan uji asumsi klasik yaitu data sudah layak digunakan dalam penelitian atau sudah dapat dianalisis.
2. Hasil regresi linier berganda diperoleh yaitu $Y = 9,324 + 0,541X_1 + 0,451X_2$ dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian ini memiliki arah hubungan yang positif.
3. Hasil uji diperoleh nilai thitung untuk semua variabel yaitu lingkungan kerja (2,661) dan budaya organisasi (3,159) > dari ttabel (2.04523), maka dapat disimpulkan bahwa variabel masing-masing berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
4. Hasil uji F diperoleh bahwa nilai F hitung 26,013 sedangkan nilai F tabel 3,33 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
5. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,617 artinya besarnya pengaruh/sumbangan atau kontribusi yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto. 2015. Strategi Pemasaran. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Edi sutrisno dalam Emron (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Effendy (2015) Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Fahmi, Irham. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Harsuko (2011) Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. UB Press: Malang.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mahajaya, Gede Restu, 2016: Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Nitisemito dalam Nuraini 2013. Manajemen Personalial, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, 2015, Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins dan Coulture (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, dalam Wibowo (2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Schein dalam Panbundu (2012). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2014, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2017, Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sumanto. 2014, Teori dan Aplikasi Metode Penelitian. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sunyoto, 2013, Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Torang, Syamsir, 2014, Organisasi dan Manajemen. Bandung: ALFABETA
- Widodo, 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zulfikar, 2016, Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistika Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Gramedia