



The Influence Of Organisational Culture And Work Environment On Employee Performance Of The Housing, Settlement And Transportation Office In Seluma Regency

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma

Rola Puspita ¹⁾; Neri Susanti ²⁾; Suswati Nasution ³⁾
^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: rola@gmail.com ¹⁾, nearrysanti@gmail.com ²⁾, suswatinasution@unived.ac.id ³⁾

ARTICLE HISTORY

Received [20 November 2024]
Revised [22 Desember 2024]
Accepted [09 Januari 2025]

KEYWORDS

Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Peningkatan hal tersebut, membutuhkan budaya organisasi dan lingkungan kerja, terutama di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, dengan sampel sebanyak 62 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = 22,385 + 0,134 X_1 + 0,444 X_2 + 3,290$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma. Hasil menunjukkan bahwa uji budaya organisasi (X_1) menunjukkan $t_{hitung} 3,035 > t_{tabel} 1,669$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma. Hal ini berarti hipotesis diterima. Hasil uji lingkungan kerja (X_2) menunjukkan $t_{hitung} 7,123 > t_{tabel} 1,669$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma. Hasil nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $29,056 > 2,75$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of organizational culture and work environment on the performance of employees of the Housing, Settlement and Transportation Department in Seluma Regency. This type of research is a type of quantitative descriptive research. The data collection method in this research uses a questionnaire technique, with a sample of 62 respondents. The research results show that multiple linear regression $Y = 22,385 + 0.134 X_1 + 0.444 X_2 + 3,290$. Where the coefficient is positive, meaning that there is a positive or unidirectional relationship between the organizational culture variable (X_1) and the work environment, on employee performance at the Housing, Settlement and Transportation Service Office in Seluma Regency. The results show that the organizational culture test (X_1) shows $t_{count} 3.035 > t_{table} 1.669$ and significance $0.004 < 0.05$, then the results of the H_a hypothesis are accepted and H_o is rejected, meaning that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Housing, Settlement and Transportation Service Office in Seluma Regency. This means the hypothesis is accepted. The results of the work environment test (X_2) show $t_{count} 7.123 > t_{table} 1.669$ and significance $0.000 < 0.05$, so the results of the hypothesis H_a are accepted and H_o is rejected, meaning the work environment (X_2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) in the Service Office Housing, Settlement Areas and Transportation in Seluma Regency. The result of the F_{count} value with F_{table} is that the F_{count} value is greater than the F_{table} value, namely $29,056 > 2.75$, so it can be concluded that Accepting the Hypothesis, meaning that there is a simultaneous influence between organizational culture (X_1) and the work environment (X_2) on employee performance (Y) in the Office Department of Housing, Settlement Areas and Transportation in Seluma Regency

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik organisasi pemerintah ataupun organisasi swasta, membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang hebat serta terampil baik dari segi kemampuan dan pengetahuan serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai agar mampu menggunakannya

untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sehingga hasil pekerjaannya lebih memuaskan, Menurut Hasibuan (2019:10), mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, maka, Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara merupakan sumber daya penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Dalam hal ini, peneruh budaya organisasi di lingkungan Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Perhubungan di Kabupaten Seluma, dalam mengelola sumber daya manusia tidak lepas dari faktor-faktor budaya yang berkembang dan dilaksanakan dalam organisasi atau instansi yang bersangkutan. Budaya organisasi mengacu pada perilaku yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara individu berperilaku yang menjadi ciri bagaimana individu dan kelompok dalam menyelesaikan sesuatu. Menurut Setyorini & Santi (2021:7) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan individu sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi. Maka, budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian, untuk terciptanya budaya organisasi yang baik maka akan menggerakkan pegawai untuk bekerja secara produktif sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Selain budaya organisasi, untuk melihat sikap yang mampu mendorong bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dan giat, harus dilihat dari lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Menurut Ferawati, (2017:1). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Namun, sering terjadi perbedaan pendapat antar sesama pegawai dalam lingkungan kerja. Perbedaan ini disebabkan oleh adanya perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja. Selain hal di atas, maka faktor dominan yang mempengaruhi lingkungan kerja, pencahayaan yang perlu diperhatikan, suhu udara dimana pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi pegawai di tempat kerja dan masih ada lagi faktor yang memungkinkan yang harus diperhatikan, seperti faktor keamanan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat dan kegairahan untuk bekerja bagi pegawai. Untuk itu, kinerja pegawai dapat dinilai sebagai penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengembangan. Dengan demikian, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif. Menurut Hasibuan (2019:10), mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut Hamali (2016:2) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Sedangkan menurut Handoko dan Purnaya (2016:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan organisasi. Maka dari itu, dapat didefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia, baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian, MSDM dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan hubungan industrial lainnya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada perilaku yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara individu berperilaku yang menjadi ciri bagaimana individu dan kelompok dalam menyelesaikan sesuatu. Menurut Setyorini & Santi (2021:7) Budaya organisasi merupakan kekuatan individu sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang berisi keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik melakukan sesuatu dalam organisasi. Sedangkan menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah: Budaya



organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Menurut Edy (2019:1). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Menurut Ferawati, (2017:1). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Sedangkan menurut Farizki, (2017:33), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk, tapi dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. Sedarmayanti (2019:66) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan pendapat di atas, bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang terdapat di sekitar karyawan saat bekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan tersebut dalam bekerja.

Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang diceritakan kepada orang lain Sugiyono, (2017:367). Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma.

Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti Sugiyono, (2013:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*statistical product and service solution*) versi 23. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *coefficient corelation pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji viliditas adalah:

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test retest*, *equivalent* dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu Sugiyono, (2013:87). Untuk menguji koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0.60, maka dikatakan reliabel dan kalau di bawah 0.60 berarti tidak reliabel Ghozali, (2015:66).

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2013:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor-faktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2013:151) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Lingkungan kerja

a = Nilai konstanta

e = *error*

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Setiap tambahan satu variabel independen maka R² pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted R²* karena nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur secara tepat dan benar. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2 yaitu 62-2 = 60 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Maka nilai Koefisien validitas dengan alpha 5% (0.05) adalah sebesar 0,2500. Hasil uji validitas pada Budaya Organisasi (X₁), dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

No	Pertanyaan	Koefisien Validitas 0,2500	Keterangan
Kesadaran diri			
1	Dalam bekerja saya dituntut untuk menamkan kesadaran diri sebelum diperintah	0,292	Valid
2	Saya selalu mendapat pengarahan dari atasan dalam mentaati aturan yang berlaku di kantor dan sadar akan tanggung jawab dalam bekerja	0,452	Valid
Keagresifan			
3	Saya harus sedikit agresif dalam merencanakan kerja untuk mencapai tujuan	0,575	Valid
4	Saya harus agresif dalam menentukan strategi kerja ketika diberikan tugas dari atasan	0,463	Valid
Kepribadian			
5	Dalam bekerja, saya harus menjaga kepribadian diri dalam menjaga sikap terhadap pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma	0,740	Valid
6	Semua pegawai dituntut untuk saling menghormati dan terbuka terhadap sesama pegawai di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma dalam menjalin kerjasama kerja	0,336	Valid
Performa			



7	Kinerja di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma harus memberikan kreatifitas yang efektif dalam bekerja	0,652	Valid
8	Mutu dan kuantitas kerja di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma diutamakan dalam dalam bekerja	0,740	Valid
Orientasi tim			
9	Dalam bekerja, saya harus menjalin kerjasama tim agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif	0, 793	Valid
10	Pekerjaan di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma selalu berkordinasi dan berkomunikasi dengan baik dalam menjalankan tugas tim	0, 678	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024.

Berdasarkan table di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel budaya organisasi (X_1) adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,2500.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pertanyaan	Koofisien Validitas 0,2500	Keterangan
Pencahayaan			
1	Cahaya penerangan yang disediakan oleh Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma cukup membantu pekerjaan pegawainya	0,320	Valid
2	Cahaya lampu di ruangan kantor tempat BAPPEDA Kabupaten Sel Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma sudah sesuai standar	0,658	Valid
Warna			
3	Warna putih dinding tempat bekerja di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma sesuai keinginan	0,648	Valid
4	Warna alat-alat kerja di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma cukup bervariasi dan mudah dikenal	0,528	Valid
Udara			
5	Kondisi pertukaran udara tempat bekerja sudah cukup baik.	0,595	Valid
6	Kesegaran udara di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma memiliki sirkulasi yang cukup baik	0,713	Valid
Suara			
7	Suara di dalam ruangan tempat bekerja di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma tidak mengganggu aktivitas kerja pegawai	0,748	Valid
8	Tata ruang kerja pegawai kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma sudah dirancang dengan baik dengan alat peredam suara, sesuai keinginan.	0,688	Valid
Keamanan			
9	Keamanan di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma cukup terjaga oleh pihak keamanan	0,640	Valid
10	Rasa aman dan ketengan dalam bekerja di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma sudah terjaga sejak dulu dari unsur kejahatan	0,304	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,2500.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Koefisien Validitas 0,2500	Keterangan
Kualitas kerja			
1	Semua pegawai di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma selalu bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan	0,549	Valid
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma dapat dicapai cukup baik	0,599	Valid
Kuantitas kerja			
3	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan pegawai sesuai dengan yang diinginkan atasan di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma	0,550	Valid
4	Pegawai selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma	0,407	Valid
Tanggung Jawab			
5	Semua pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma bekerja dengan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan dan bertanggungjawab atas pekerjaannya	0,581	Valid
6	Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan	0,525	Valid
Kerjasama			
7	Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma memiliki sistem kerjasama yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan	0,500	Valid
8	Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma selalu ikut berpartisipasi dalam setiap beberapa kegiatan, baik di dalam maupun di luar kantor	0,570	Valid
Inisiatif			
9	Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma selalu berinisiatif sebelum diperintah oleh atasan	0,488	Valid
10	Inisiatif bekerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma cukup tinggi dalam beraktivitas	0,632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y) adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,2500.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *cronbach alpha*, yaitu jika uji reliabilitas bersama sama terhadap seluruh pertanyaan. Sesuatu dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,60. Realibilitas pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Pada Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Kinerja Pegawai (Y)

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Description
Budaya Organisasi (X ₁)	0,794	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,783	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,681	10	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2024.

Dari tabel di atas, dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 23 diperoleh hasil *Cronbach Alpha* (α) > 0,60, maka semua instrumen dinyatakan Handal.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya dua atau lebih Sugiyono, (2021:277). Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.385	3.290		6.804	.000
	X ₁	.134	.044	.281	3.035	.004
	X ₂	.444	.062	.659	7.123	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data, 2024.

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresinya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 22.385 + 0,134 X_1 + 0,444 X_2 + 3.290$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b₁b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Lingkungan Kerja
- E = error

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta regresi sebesar 22.385 artinya jika tidak ada variabel budaya organisasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) nilainya 0 (nol), maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 22.385.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,134, artinya jika variabel budaya organisasi (X₁) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,134, Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma.
- c. Koefisien regresi sebesar 0,444, artinya jika variabel lingkungan kerja (X₂) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,444. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara lingkungan kerja (X₂) terhadap terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma.

Uji Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun

prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Hasil uji determinasi di dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.479	1.92004

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,496 atau (50%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 50% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar (50%) variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 50% dari (100% - 50%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = 22.385 + 0,134 X_1 + 0,444 X_2 + 3.290$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel budaya organisasi (X₁) dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji budaya organisasi (X₁) menunjukkan $t_{hitung} 3,035 > t_{tabel} 1.669$ dan sigfinikasi $0,004 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma. Hal ini berarti hipotesis diterima. Maka, kinerja pegawai yang menerapkan atau memberikan kontribusi atas pekerjaan yang baik pada orientasi tim pada budaya organisasi yang paling berpengaruh, sebab kerjasama tim selalu melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi dan komitmen bersama.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji lingkungan kerja (X₂) menunjukkan $t_{hitung} 7.123 > t_{tabel} 1.669$ dan sigfinikasi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma. Hal ini berarti hipotesis diterima. Maka, kesesuaian di lingkungan kerja pegawai dapat mempercepat pekerjaan seseorang. Jika, semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik, seperti pada keamanan, dimana suatu kondisi yang terdapat di sekitar pegawai Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma saat bekerja, baik fisik maupun non fisik, dapat mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja. Jadi, apabila jaminan terhadap keamanan diberikan, maka ketenangan dalam bekerja akan dapat ditimbulkan, sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari nilai perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $29.056 > 2,75$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara budaya organisasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, ada pengaruh simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma. Dengan demikian, budaya organisasi dan lingkungan kerja di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma merupakan hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang, dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.



Saran

1. Diharapkan agar pimpinan di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma lebih intensif lagi mempelajari tentang budaya organisasi yang baik, sebab selama ini sering terjadi perilaku yang kurang baik dalam menjalan norma-norma atau nilai-nilai kepercayaan secara individu dalam menyelesaikan masalah di internal kantor. Kinerja pegawai merupakan kekuatan individu sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma.
2. Budaya organisasi mengacu pada perilaku yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara individu berperilaku yang menjadi ciri bagaimana individu dan kelompok dalam menyelesaikan sesuatu, maka diharapkan kepada pimpinan untuk memberikan suatu dorongan atau semangat kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mereka bisa bekerja lebih baik lagi kedepannya.
3. Lingkungan kerja adalah bagian suasana kerja yang akan dilakukan atau belum, maka untuk memberikan semangat kerja, harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Untuk itu, diharapkankan kepada pimpinan agar pengaturan dalam penerangan, pengaturan dalam kebersihan dan lain sebagainya lebih diperhatikan lagi, terutama pada keamanan tempat bekerja.
4. Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat menambah variabel lain selain variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja ini, seperti variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lain sebagainya, dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Di Kabupaten Seluma.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Arikunto. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cucu Fatimah. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Di Kabupaten Garut". *Jurnal, Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Garut*
- Darmawan. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen) (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Desi Maryani, Tito Irwanto, Yanto Effend. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu". *Jurnal Ekombis Review, Vol. 11No. 1Januari2023 page: 223–228| 223*.
- Edy Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta; Prananda Media Group,
- Ferawati, 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Indo Persada". *Jurnal Manajemen Bisnis, 5 (1), 1-3*.
- Farizki, 2017 . "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. ISSN: 2461- 0593. Vol: 6, No: 5*.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Handoko & Purnaya. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hari. 2019. *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Komariyah, Edison, Anwar. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Lilis. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Percepatan Penerbitan Sertifikat Asset PEMDA Melalui Kantor Dinas PERumahan, Kawasan Permukiman & Pertanahan Kota Parepare". *Tesis, Program Pascasarjana Magister Manajemen*.
- Mangkunegara, Stephen Robbin &Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Notoatmodjo. 2015 *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka cipta
- Pasla, B. N. 2023 Penelitian Kualitatif: Pengertian, Ciri, Tujuan, dan Contoh. Pemerintah Provinsi Jambi. <https://pasla.jambiprov.go.id/penelitiankualitatif-pengertian-ciri-tujuan-dancontoh/#:~:text=Tujuan%20dari%20penelitian%20kualitatif%20adalah,dengan%20menggunakan%20angka%20dan%20statistik>.

- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung; Rajagrafindo persada.
- Setyorini & Santi 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk". *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), <https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i02.p13>.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian pedidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta.
- Okmawati. Venti Delvia. 2023. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma". *Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu*.