

---

## MEMPENGARUHI BUDAYA ORGANISASI SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT O'O'U KAB. NISEL

**Tutial Bertina Halawa**

Mahasiswa Prodi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya  
([tutihawawa99@gmail.com](mailto:tutihawawa99@gmail.com))

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Kabupaten O'o'u Kab. Nisel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiasi dengan sumber data dari karyawan dan melibatkan 30 responden sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah instrumen penelitian atau angket, sementara metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2554 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1703. Demikian pula, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3862 yang juga melebihi nilai t tabel sebesar 1703. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Kabupaten O'o'u Kab. Nisel. Oleh karena itu, beberapa rekomendasi dapat diajukan (1) Pimpinan Kantor Kecamatan O'o'u Kab. Nisel perlu memberikan perhatian lebih lanjut terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja. Ini termasuk memastikan fasilitas kerja seperti komputer, lemari, lampu, jendela, dan perlengkapan penunjang prestasi kerja tersedia dan berfungsi dengan baik. (2) Pengurus Pusat Kabupaten O'o'u Kab. Nisel sebaiknya terus memberikan pelatihan kepada pegawai dalam upaya untuk menjaga mereka terpacu dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan mereka dengan semangat yang tinggi. (3) Pegawai Kantor Kecamatan O'o'u Kab. Nisel juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Mereka harus bekerja dengan semangat dan berusaha memaksimalkan hasil pekerjaan mereka dengan menggunakan kemampuan yang mereka miliki. Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi ini, diharapkan kinerja pegawai di Kantor Pusat Kabupaten O'o'u Kab. Nisel dapat lebih ditingkatkan secara signifikan.

**Kata kunci:** *budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai*

### *Abstract*

*The aim of this research is to identify the influence of organizational culture and work environment on employee performance at the O'o'u Regency Head Office, South Nias Regency. This research uses a quantitative association approach with data sources from employees and involves 30 respondents as samples. The data collection technique used is a research instrument or questionnaire, while the data analysis method used is multiple*

*linear regression analysis. The research results show that organizational culture has a significant influence on employee performance, with a calculated t value of 2554 which exceeds the t table value of 1703. Likewise, the work environment also has a significant influence on employee performance, with a calculated t value of 3862 which also exceeds the t table value of 1703. Based on these findings, it can be concluded that organizational culture and work environment have a positive impact on employee performance at the O'o'u District Head Office, South Nias Regency. Therefore, several recommendations can be proposed (1) The leadership of needs to pay further attention to organizational culture and work environment. This includes ensuring work facilities such as computers, cupboards, lights, windows and equipment to support work performance are available and functioning properly. (2) The Central Management of O'o'u South Nias Regency should continue to provide training to employees in an effort to keep them motivated and motivated in carrying out their work with high enthusiasm. (3) Employees of also have an important role in improving their performance. They must work with enthusiasm and try to maximize the results of their work by using the abilities they have. By implementing these recommendations, it is hoped that employee performance at can be significantly improved.*

*Keywords: organizational culture, work environment, employee performance.*

## **A. Pendahuluan**

Kesuksesan operasional suatu organisasi sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusianya. Salah satu pendekatan untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai adalah dengan meningkatkan kompetensi mereka, karena sumber daya manusia berperan sebagai pendorong utama bagi sumber daya lainnya dan sering ditempatkan dalam posisi-strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pencapaian dalam sebuah instansi atau organisasi tergantung dari kinerja pegawainya. Jika kinerja pegawainya mecapai tujuan yang tidak ditetapkan dalam instansi maka hasilnya akan baik. Akan tetapi pencapaian tersebut tidak akan terjadi apabila para pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam

kegiatan pemerintahan.

Manajemen dalam organisasi berguna dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan utama organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, pemantauan dan evaluasi sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Cara pemanfaatan sumber daya manusia dalam dunia organisasi digambarkan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan serta penyediaan berbagai prasarana dan sarana sosial. Karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional demi kelangsungan suatu organisasi.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna yang secara kolektif dimiliki oleh anggota organisasi. Nilai-nilai budaya organisasi terdiri dari sejumlah keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang

berkembang di dalam organisasi tersebut. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai panduan dan aturan perilaku bagi anggota organisasi dalam menghadapi tantangan eksternal dan masalah adaptasi. Mereka adalah faktor internal yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya.

Budaya organisasi, sebagai bagian dari sistem nilai yang diterapkan dalam organisasi, memiliki dampak positif pada aktivitas pegawai dalam organisasi. Pegawai yang terlibat dalam organisasi adalah kontributor utama dalam membentuk budaya organisasi, karena seseorang biasanya memilih untuk bergabung dengan organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai mereka. Sebaliknya, organisasi juga cenderung menerima dan mempertahankan pegawai yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi mereka. (Wulandari, dkk 2021).

Ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja, serta lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja suatu organisasi. Terbentuknya lingkungan kerja yang berhubungan dengan kemampuan individu dan efisiensi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor fisik, kimia, biologi, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Secara genetik, setiap individu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan memiliki pola perilaku tertentu untuk mengatasi masalah lingkungan. Namun, menciptakan lingkungan kerja yang memprioritaskan efisiensi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan dalam organisasi. Lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap efisiensi kerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus berusaha menciptakan

lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Kinerja mengacu pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi. Untuk mengatasi penurunan kinerja pegawai, pemimpin perlu melakukan evaluasi pekerjaan dengan tujuan meminimalkan dan mencegah kegagalan yang dapat berdampak negatif pada organisasi. Kantor Kecamatan O'o'u adalah sebuah entitas yang berlokasi di Kecamatan O'o'u, Kab. Nisel, dan berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, terutama warga O'o'u. Aktivitas Kantor Kecamatan O'o'u selalu berhubungan dengan pelayanan masyarakat dan berbagai kebutuhan lainnya. Pengelolaan Kantor Kecamatan O'o'u sangat bergantung pada pengawasan terhadap bawahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peran dan wewenang jabatan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan staf untuk memastikan bahwa proses kerja berjalan dengan lancar, terutama di Kantor Kecamatan O'o'u Kab. Nisel.

Permasalahan yang ditemui berdasarkan penelitian awal dimana telah ditentukan oleh peneliti pada instansi pemerintahan kecamatan O'o'u dimana masih terdapat pegawai yang tidak menjelaskan visi misi yang diemban oleh organisasi atau instansi pemerintah tersebut semua pegawai melaksanakan tugas ataupun pekerjaannya, pegawai tidak memiliki komitmen dalam bekerja, kurang serius dengan tanggung jawab yang diemban dalam organisasi, serta para pegawai yang meninnggalkan pekerjaannya tanpa

mempunyai tujuan yang jelas, sering datang terlambat, dan pulang sebelum jam kerja selesai, dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, kurangnya perlenkapan kerja, kenyamanan pegawai masih belum optimal, terkadang pegawai lain sehingga produktivitas kerja pegawai menurun. Hal ini tidak baik bagi instansi khususnya Dinas penanaman Modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu Kabupaten Nias Selatan, kondisi-kondisi tersebut dapat merugikan instansi. Tidak hanya itu saja namun tujuan dari instansi itu sendiri tidak dapat terwujud dengan baik sesuai dengan harapan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang relevan dalam penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pegawai yang tidak disiplin waktu sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang di bebankan kepadanya
3. Kurangnya fasilitas kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai
4. kenyamanan pegawai masih belum optimal lingkungan kerja yang kurang mendukung, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai

## **B. Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian, Tempat dan Waktu**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Ibrahim (2021: 95), penelitian asosiasi adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi

hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan dalam penelitian ini untuk mengungkapkan dan mengukur sejauh mana budaya organisasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai di Kantor O'o'u County, Nisel. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kabupaten O'o'u, Nisel, setelah proposal penelitian disetujui.

### **Populasi**

Populasi merujuk pada suatu area atau kelompok yang memiliki objek atau individu dengan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk penelitian dan dari mana kesimpulan dapat diambil (Sugiyono, 2017: 131). Dalam penelitian ini, populasi terbatas pada pegawai kantor bawahan Kabupaten O'o'u.

populasi terdiri dari pegawai yang masih aktif di kantor bawahan Kabupaten O'o'u, Nisel. Penelitian menggunakan metode sampel jenuh, yang berarti seluruh individu yang ada dalam populasi diambil sebagai sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Pendekatan ini dipilih karena populasi yang terlibat tidak terlalu besar, sehingga hasil penelitian dapat dianggap representatif untuk seluruh populasi dan memiliki tingkat akurasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, sampel penelitian ini mencakup seluruh 30 pegawai di Kantor Kepala Daerah O'o'u, Nisel.

### **Jenis Data dan Sumber Data**

Menurut Darmawan (2013: 296), data primer merujuk pada sekelompok informasi yang diperoleh langsung dari responden yang dipilih, baik melalui interaksi lisan maupun penulisan, dan belum mengalami pengolahan terkait

fakta atau fenomena empiris. Dalam konteks penelitian ini, data primer adalah jenis data yang dikumpulkan, diinisiasi, dan diperoleh oleh peneliti melalui distribusi kuesioner langsung kepada seluruh staf administrasi di Kantor Kabupaten O'o'u.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden. Kuesioner dibagi menjadi tiga variabel, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Dalam pengumpulan data, digunakan teknik daftar pernyataan (kuesioner tertutup). Penentuan skor atau poin yang telah ditentukan secara khusus oleh peneliti. Skala penilaian Likert ini berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif.

Tentang pemberian poin pada skala Likert, Sugiyono (2018: 153) menjelaskan bahwa poin-poin tersebut diberikan dengan urutan tertentu, misalnya dari 1 hingga 5 atau 1 hingga 7, sesuai dengan tingkat ketidaksetujuan atau setujuannya responden terhadap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner..

### Uji Validitas

Validitas yang dimaksud untuk menyatakan sejauh mana konsep atau pengukuran data yang terkumpul melalui kuesioner mengukur apa yang ingin diukur koesioner mengukapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut (Kurniawan dkk 2016:97) mengatakan bahwa "uji validitas merupakan uji yang dilakukan mengetahui keabsaha/ ketepatan / kecermatan suatu tim pertanyaan dalam

mengukur variabel yang diteliti". Uji validitas yang dilakukan yaitu dengan pengalisan yang dilakukan dengan menghitung skor total. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product momen* menurut (sugiyono 2018:14) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan:

- r = koefien korelasi
- n = jumlah subjek
- x = skor total item
- y = skor total
- ( $\sum X$ )<sup>2</sup> = kuadrat jumlah skor item
- $\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor item
- ( $\sum Y$ )<sup>2</sup> = kuadrat jumlah skor item
- $\sum Y^2$  = jumlah kuadrat

Korelasi *product moment* digunakan menilai keaslian data dalam penelitian ini (r). kriteria pengambilan keputusan pada uji validitas sebagai jika r hitung > r tabel, maka butir pernyataan tersebut valid jika r hitung < r tabel, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Keandalan mengindikasikan sejauh mana alat ukur mampu memberikan hasil yang konsisten ketika pengukuran dilakukan berulang kali. Menurut Kurniawan et al. (2016: 97), uji reliabilitas adalah proses yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam hal derajat keandalan suatu pertanyaan dalam mengukur variabel yang sedang diteliti. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah metode konsistensi internal, yang dalam hal ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, sesuai dengan rumus berikut:

$$r_i = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) 1 - \left( \frac{\sum si^2}{si^2} \right)$$

Pembahasan:

- ri = reliabilitas instrument  
k = banyak butir pernyataan  
si = jumlah deviasi standar butir

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini sesuai dengan pandangan yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018: 35). Dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak pengolahan data SPSS versi 22 untuk Windows.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Ini adalah pengembangan regresi linier, khususnya menurut Theo Siregar (2017: 405), yang merupakan dua alat yang berguna untuk melakukan prediksi terkait dengan pemerintahan di masa depan. Regresi linier berganda didasarkan pada data masa lalu atau menggunakan pengaruh dari beberapa variabel independen. Oleh karena itu, analisis regresi linier berganda akan dilakukan jika terdapat minimal 2 (dua) variabel independen yang terlibat. Berikut adalah rumus regresi linier berganda sesuai dengan penjelasan Siregar (2017: 405):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = kinerja pegawai  
a = bilangan konstanta **berbagai** titik potong  
b = koefisien regresi  
x1 = budaya organisasi  
x2 = lingkungan kerja

### Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi apakah data yang

digunakan dalam analisis memiliki distribusi yang normal. Pengujian normalitas dilakukan untuk menentukan apakah residual (selisih antara nilai prediksi dan nilai yang diamati) dalam model regresi yang sedang diteliti memiliki distribusi yang mengikuti distribusi normal atau tidak. Ini sesuai dengan penjelasan dalam sumber yang disebutkan (Regresi, 2017: 153).

Dalam pengujian normalitas, model yang digunakan menggunakan uji Kolmogorov dengan nilai signifikansi (p-value) yang harus lebih besar dari 0,05 atau 0,01, sehingga data dapat memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows.

### Uji Multikolinieritas

Selanjutnya, pengujian multikolinieritas, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2018: 137), bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Dalam regresi yang baik, seharusnya tidak ada korelasi yang kuat antara variabel independen yang digunakan dalam analisis.

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan memeriksa Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai batas yang umum digunakan untuk mengindikasikan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi sebesar 0,10 dan nilai VIF sebesar 10. Pendekatan ini mengacu pada penjelasan yang diberikan oleh Ghozali (2018: 98). Selanjutnya, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidakseimbangan dalam variasi residu dari satu observasi ke observasi lain dalam model regresi. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mendeteksi

heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Hasil dari uji ini akan menunjukkan sejauh mana setiap variabel independen secara individu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Sesuai dengan Ghozali (2018: 98), pada tahap ini, kita menilai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) jika hasil perhitungan memberikan nilai probabilitas (p-value) < 0,05. Jika nol hipotesis (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak, maka variabel independen (X1 dan X2) dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

Menurut (Sirengar 2017:303) untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simulatan antara kelompok data A dan B (variabel bebas X1 dan X2) terhadap kelompok data C (variabel tidak bebas Y) dan melihat pengaruh secara bersama-sama variabel independent dan dependen sehingga disimpulkan bahwa uji simultan digunakan untuk menunjukkan apakah sebuah variabel beba (X) yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien determinal R<sup>2</sup> dilakukan untuk menentukan dan memproduksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel ondependen secara berasma-sama terhadap variabel dependen. Menurut (Siregar 2017:338) "Koefisien determinasi adalah angka yang mengatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau hubungan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih dengan variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)". Adapun rumus koefisien ditemukan sebagai berikut.

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

**C. Temuan Tenelitian dan Pembahasan**  
pengujian di intrumen penelitian ini menggunakan alat bentu *software IBM SPSS 22*.

**Tabel 1**  
**Pengujian Pada Validitas Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

No Item	R_ hitung	R table 30 Respon	Ket.
1	0,667	0,361	Benar
2	0,834	0,361	Benar
3	0,787	0,361	Benar
4	0,744	0,361	Benar
5	0,724	0,361	Benar
6	0,714	0,361	Benar
7	0773	0,361	Benar
8	0,650	0,361	Benar
9	0,758	0,361	Benar
10	0,812	0,361	Benar

*Pembuat oleh penulis 2023*

Uji reliabel digunakan sebagai alat untuk mengukur kosistensi kuesioner yang merupakan indikator dari setiap variabel apakah alat ukurnya memilih kriteria untuk tidak. Hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi dapat dilihat dapat di lihat pada tabel 2 berdasarkan *Cronbach alpha*.

**Tabel 2 pada Pengujian reliabilitas variable budaya organisasi (X<sub>1</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of items
0,908	10

*Pembuat oleh penulis 2023*

Sesuai hasil sebelumnya sehingga pada nilai Cronbach alpha 0,908 > 0,60 untuk penelitian maka intrumen penelitian dinyatakan reliable.

Hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja (X2) dapat ditemukan dalam Tabel 3. Pengujian validitas instrumen penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 22.

**Tabel 3 Pada Pengujian Validitas Lingkungan Kerja**

No Item	R_ hitung	R table 30 Respon	Ket.
1	0,683	0,361	Benar
2	0,728	0,361	Benar
3	0,775	0,361	Benar
4	0,838	0,361	Benar
5	0,756	0,361	Benar
6	0,772	0,361	Benar
7	0,661	0,361	Benar
8	0,653	0,361	Benar
9	0,749	0,361	Benar
10	0,711	0,361	Benar

Pembuat oleh penulis 2023

**Tabel 4 pengujian pada reliabilitas variabel lingkungan kerja ( $X_2$ )**

Reliability statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0,903	10

Pembuat oleh penulis 2023

Berdasarkan tabel 4.7 di dapatkan nilai Cronbach Alpha 0,903 > 0,60 penelitian maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

**Tabel 5 Uji Validitas kinerja pegawai (Y)**

No Item	R_ hitung	R table 30 Respon	Ket.
1	0,896	0,361	Valid
2	0,879	0,361	Valid
3	0,854	0,361	Valid
4	0,861	0,361	Valid
5	0,894	0,361	Valid
6	0,910	0,361	Valid
7	0,773	0,361	Valid
8	0,905	0,361	Valid
9	0,719	0,361	Valid
10	0,717	0,361	Valid

Pembuat oleh penulis 2023.

**Tabel 5**

**Pengujian Pada Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0,952	10

Pembuat oleh penulis 2023

Sesuai hasil pada tabel 5 sehingga Cronbach Alpha 0,952 > 0,60 penelitian maka instrumen penelitian dinyatakan reliable.

Jika hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual tidak memiliki distribusi normal.

Selanjutnya, metode lain digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan, yaitu dengan kriteria "jika penyebaran data secara diagonal mencerminkan distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi klasik." Informasi hasil pengecekan normalitas data dapat ditemukan dalam Gambar 6 yang disajikan di bawah ini..

**Tabel 6 Uji Normalitas Data**

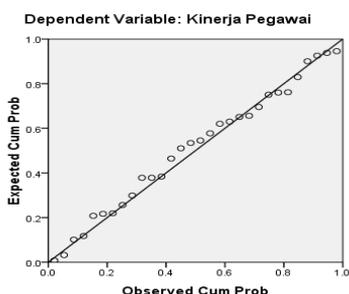
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4.69258358
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,064
	Negative	-,078
Test Statistic		,425
Asymp. Sig. (2-tailed)		,994

Pembuat oleh penulis 2023

hasil besaran nilai statistik dan Asympotic significant (2-tailed) dari data penelitian masing-masing sebesar 0,127 dan 0,200 karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian diseluruh data pada penelitian, layak untuk diteruskan ketahap pengujian statistik.

**Gambar 1**  
**Pada Pengujian Normal probability plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sesuai pada gambar 1 diatas, sehingga dapat memberikan kesimpulan pendekatan tentang pengaruh pada distribusi.

Multikolinearitas merupakan salah satu kesalahan klasik yang terjadi ketika terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Korelasi yang kuat antara variabel independen dapat menyebabkan hasil estimasi menjadi tidak dapat diandalkan untuk tujuan prediksi. Sebuah persamaan regresi yang baik diasumsikan tidak memiliki masalah multikolinearitas. Untuk menguji apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi, perhatian diberikan pada nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau nilai toleransi. Multikolinearitas dianggap tidak ada jika nilai VIF tidak melebihi 10 atau nilai toleransi tidak kurang dari 0,1. Hasil dari pengujian ini dapat ditemukan dalam Tabel 7 yang tercantum di bawah ini..

**Tabel 7**

**Pengujian Pada multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics		
1 (Constant)	6.547		1.351	.188			
Budaya Organisasi	,398	,156	,359	.254	,637	1,570	
Lingkungan Kerja	,533	,137	,545	.382	,637	1,570	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pembuat oleh penulis 2023

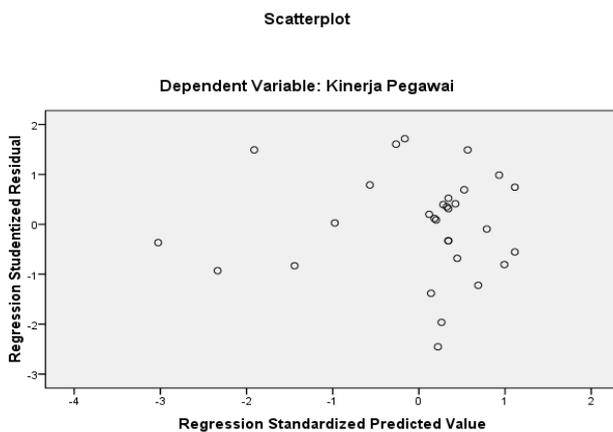
Sesuai dengan hasil ouput diatas, di peroleh nilai variabel budaya organisasi dan lingkugan kerja nilai tolerance sebesar >0,1 yakni 0,637 dan nilai VIF (*variance inflation factor*) untuk < 10 yakni 1, 570 < 10. Sehingga dapat mengambil suatu keputusan bahwa pada pengujian ini ada bebrapa permasalahan pada variabel bebas dalam model regresi.

Pengujian pada heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah regresi memiliki variasi yang tidak konstan (varian yang tidak sama). Heteroskedastisitas terjadi jika terdapat variasi dalam residual regresi, yang berarti bahwa varian residual tidak konsisten. Suatu regresi dianggap baik jika tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Untuk menilai apakah terdapat variasi dalam varian, kita dapat melihat Gambar 4.11 yang menunjukkan scatter plot dengan sumbu horizontal yang menggambarkan kuadrat dari residual. Jika scatter plot menunjukkan pola tertentu atau tidak acak, yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, disajikan dalam Gambar 2 di bawah ini.:

**Gambar 2**

### Pengujian Pada Heteroskedastitas



Pembuat oleh penulis 2023

Berdasarkan gambar 2 diatas, Dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 22, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari gambar di atas yang tidak menunjukkan pola tertentu dari titik-titik yang ada. Data tidak membentuk pola yang konsisten, melainkan titik-titiknya tersebar secara acak dalam bentuk titik cloud. Artinya, persamaan regresi berganda memenuhi asumsi dasar bahwa varians residual adalah konstan (sama) untuk semua observasi.

Adapun Hasil Pada Pengujian T (Uji Parsial) adalah sebagai berikut tabel 8 dibawah ini.

**Tabel 8**  
**Pengujian Pada T (Uji Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	6.547	4.847		1.351	.188
Budaya Organisasi	,398	.156	.359	2.554	,017
Lingkungan Kerja	,533	.137	,545	3.862	,001

a. Kaitan pada hasil kinerja pegawai

Pembuat oleh penulis 2023

Dari hasil uji t mengenai pengaruh budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai, ditemukan bahwa nilai t hitung adalah sebesar 2,554 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017. Sementara itu, nilai t tabel dengan derajat kebebasan (df) sejumlah (2,554) lebih besar daripada nilai t tabel (1,703) dan nilai signifikansi (0,017) kurang dari tingkat signifikansi  $\alpha$  (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai..

Selanjutnya, untuk pengaruh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap lingkungan kerja diketahui nilai t hitung Dari hasil uji t mengenai pengaruh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai, ditemukan bahwa nilai t hitung adalah sebesar 3,862. Nilai ini lebih besar daripada nilai t tabel dengan derajat kebebasan (df) sejumlah n-k-1 (30-2-1) = 27, yang memiliki nilai 1,703. Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, nilai signifikansi yang dihitung adalah sebesar 0,001, dan nilai ini lebih kecil daripada taraf alpha yang ditetapkan sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian pada F digunakan untuk menilai sejauh mana seluruh variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen dalam sebuah model. Uji F ini sering disebut juga sebagai uji simultan, yang bertujuan untuk menguji apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model dapat secara bersama-sama menjelaskan perubahan nilai variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 95%. Tingkat signifikansi yang

umumnya digunakan adalah 5%, yang berarti bahwa hasil uji F dianggap signifikan jika nilai p (nilai signifikansi) kurang dari 0,05.

Dalam pengujian ini maka adapapun pengaruh pada variabel bebas dan terikat sebagai mana berikut ini:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Odel	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1245.277	2	622.638	26.326	,000 <sup>b</sup>
Residual	638.590	27	23.651		
Total	1883.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawaisss

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Pembuat oleh penulis 2023

Berdasarkan hasil di atas, didapatkan nilai F hitung sebesar 26,326, yang lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 2,92 (atau 2,29 seperti yang disebutkan sebelumnya). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur persentase variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh garis regresi yang menggunakan variabel bebas (X). Hasil uji koefisien determinasi dapat ditemukan dalam Tabel 10 yang disajikan di bawah ini, menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 22.

**Tabel 10**  
**Pengujian Pada Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Mo del	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,813 <sup>a</sup>	,661	,636	4,863

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pembuat oleh penulis 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.15 di atas, ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,813. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 81,3% dari variasi variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (budaya organisasi dan lingkungan kerja) dalam model ini. Sementara itu, sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi sehingga dapat dilihat berikut ini.

$$Y = 14,483 + 0,345.X_1 + 0,519.X_2$$

Intepretasikan hasil persamaan regresi linear berganda dapat diuraikan berikut ini:

- Konstanta (a) bernilai positif = 6.547 Konstanta bernilai positif menunjukkan bahwa dalam keadaan saat tidak adanya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  mempengaruhi  $Y$ , maka kinerja pegawai sudah bernilai sebesar 6.547
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $b_1$ ) bernilai positif = 0,398 Artinya apabila ada kenaikan atau peningkatan budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat atau naik pula sebesar 0,398
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $b_2$ ) bernilai positif = 0,533 Artinya apabila ada kenaikan atau peningkatan terhadap lingkungan kerja ( $X_2$ ), sebeesar 1 satuan maka kinerja pegawai

(Y) akan meningkat atau naik pula sebesar 0,533

#### D. Penutup

Sesuai dengan penjelesaian diastis maka analisis parsial terhadap pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai, ditemukan bahwa nilai t hitung adalah sebesar 2,554, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017. Sementara itu, nilai t tabel dengan derajat kebebasan (2,554) lebih besar daripada nilai t tabel (1,703), dan nilai signifikansi (0,017) kurang dari tingkat signifikansi  $\alpha$  (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam mengkaji pengaruh pengetahuan tentang lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,862, yang lebih besar daripada nilai t tabel dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  ( $30-2-1$ ) = 27, yaitu sebesar 1,703. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar 0,001, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi  $\alpha$  (0,05).

Dimana ( $R^2$ ) sebesar 0,813, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mampu menjelaskan sekitar 81,3% dari variasi variabel penelitian yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Sisanya, sekitar 18,7%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini..

Dalam bentuk saran pun dapat diungkapkan sebagai berikut:

perhatian kepada budaya organisasi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja seperti penyediaan lemari komputer, lampu kerja,

jendela, serta perlengkapan penunjang prestasi kerja di dalam organisasi. Selain itu, pimpinan juga sebaiknya melanjutkan upaya memberikan pelatihan kepada para pegawai agar mereka terus termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

#### E. Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arianty, Nel. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." 14(02): 139.
- Arikunto. 2017. *Penelitian Tindakan Kelas(Classroom Action Rescarh-CAR)*. Jakarta: Alfabeta CV.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. ed. Pipih Latifah. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komaryah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi. 2013. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fau, A. D. (2022a). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (Hibiscus Sabdariffa) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18.  
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>

- Fau, A. D. (2022b). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media. 1-10.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Deponegoro.
- Giawa, L., Gee, E., & Harefa, D. (2022). ANALISIS Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa Pada Materi Bentuk Pangkat Dan Akar Di Kelas XI SMA Negeri 1 Uluusua Tahun pembelajaran 2021/2022. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 64-77.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.437>
- Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2).
- Harefa, D. (2022). Student Difficulties In Learning Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2),
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Kurniawan, Agung Widhi, and Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta.
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang.  
[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation\\_for\\_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC)
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2023). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar IPA Terpadu Siswa. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27-36.  
<https://doi.org/10.57094/ndrumi.v5i1.517>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap

Hasil Belajar. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 08(20), 2045–2052.

Sedarmayanti, Hj. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Maju Mundur.

Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.

Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, and Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Theodorus. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung.

Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). Analisis Kemampuan Penalaran Matematis Pada Materi Barisan Dan Deret Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Toma Tahun Pembelajaran 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>

Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (2022). Analisis Kemampuan Koneksi Matematika Pada Materi Transformasi Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Lahusa Tahun Pembelajaran 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15-25.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433>