

Pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat Daya

**Hendrikus Marianus N. Lina¹, Yaser Arafat al hamid², Jongki Koraag³, Wellem Thenu⁴, Andi Irwan^{5*},
Azhary Ismail⁶**

¹ Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong; herysorong52@gmail.com

²Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong; alhamidyazer@gmail.com

³ Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong; angangki37@gmail.com

^{4*} Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong; willythenu@gmail.com

⁵Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong; andiirwan261@gmail.com

⁶ STIM – LPI Makassar: azharylpi76@email.com

* Andi Irwani: Andiirwan261@gmail.com; Tel : 0811455484

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat Daya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 56 pegawai yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu probabilitas atau sampel acak dengan teknik sloving, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil pengujian secara simultan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,010 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,006 < 0,05$).

Kata kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to determine the influence of organizational culture and work environment on employee performance at the Regional Secretariat Office of Sorong Regency, Southwest Papua Province. The method used in this study is a quantitative method, with 56 employees as respondents. The sampling technique used is probability sampling or random sampling with a sloving technique, where the data collection technique uses a questionnaire. The analysis used in this study is multiple linear regression. The results of simultaneous testing of organizational culture and work environment variables have a positive and significant effect on employee performance variables, as evidenced by the results of simultaneous testing with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). The results of partial testing of organizational culture variables have a positive and significant effect on employee performance variables with a significance value of $f < \alpha$ ($0.010 < 0.05$). The results of partial testing of work environment variables have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $f < \alpha$ ($0.006 < 0.05$).

Keywords: organizational culture, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk dapat mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang harus mendapatkan perhatian serius dari para pengelolah suatu instansi dalam mengelolah organisasinya. Setiap keadaan yang selalu berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi segera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan.

Salah satu elemen penting yang sebaiknya diperhatikan oleh suatu organisasi adalah budaya organisasi. budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsesus, prestasi, inovasi, kesatuan, keakraban, dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berprilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik diluar maupun didalam organisasi untuk mendukung bertumbuhan dan perkembangan organisasi (Tuala p. Riyuzen, 2020, p. 4).

Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia memainkan peran penting, dan manajemen dan administrasi yang tepat dari sumber daya ini sangat penting. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah tempat kerja. Memiliki lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk kesuksesan seseorang. Untuk memiliki pengaruh positif pada kinerja seseorang, lingkungan tempat kerja harus dipertimbangkan. Lokasi kerja yang memberikan kenyamanan lebih akan menimbulkan rasa sejahtera pada pegawai. . Orang akan merasa lebih baik tentang diri mereka dan pekerjaan mereka jika mereka bekerja di tempat kerja yang sehat dan aman (Latif *et al.*, 2022).

Faktor lain yang juga berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak institusi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tetapi besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efesiensi dalam pelaksanaan tugas karena musik dapat mengurangi kelelahan dari para pegawai. lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar.Karena faktor-faktor tersebut di atas termasuk lingkungan kerja dan ternyata dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh positif (Online & Elpei, 2021).

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau tata cara untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Secara etimologis manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua konsep pengertian yang berbeda, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur serta mengendalikan sekelompok orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan.

Menurut Melayu SP. Hasibuan. dalam jurnal manajemen sumber daya manusia (Syariah *et al.*, 2021)..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

Budaya Organisasi.

Setiap organisasi tentunya memiliki sejumlah visi dan misi yang ingin di capai. Terlebih lagi dalam mewujudkan visi dan misi tersebut dibutuhkan kerja sama yang baik ketika diperhadapkan dengan dinamika dan problematika di dalam lingkungan organisasi itu sendiri, karena apabila lingkungan internal organisasi tidak diberikan perhatian khusus serta tidak adanya upaya pemecahan masalah dengan baik maka dapat dipastikan organisasi tersebut tidak dapat berkembang dengan baik dan sulit untuk menjalin kerja sama dengan lingkungan eksternal organisasi. Budaya organisasi juga dapat diartikan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama, dilaksanakan dan diterapkan dalam kehidupan kegiatan kerja dalam meningkatkan kualitas kerja para pekerja. Menurut Stoner,dkk dalam (Adi & Irwan, 2023) Budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap dan kenyakinan yang di miliki bersama oleh anggota organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat merupakan alasan suksesnya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sebuah nilai-nilai yang berkembang dalam suatu lingkungan organisasi, sehingga nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengarahkan perilaku para anggota organisasi (Yuarifo Ahmad, 2020). Sedangkan menurut Sutrisno dalam (Rahmadhani, 2020) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

H₁ : diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai..

Lingkungan Kerja.

Menurut Sudaryo (2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat pekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pekerja mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, dan efisien.

H₂ : diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizan, & Fahmi, 2018). Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Khair, 2018).

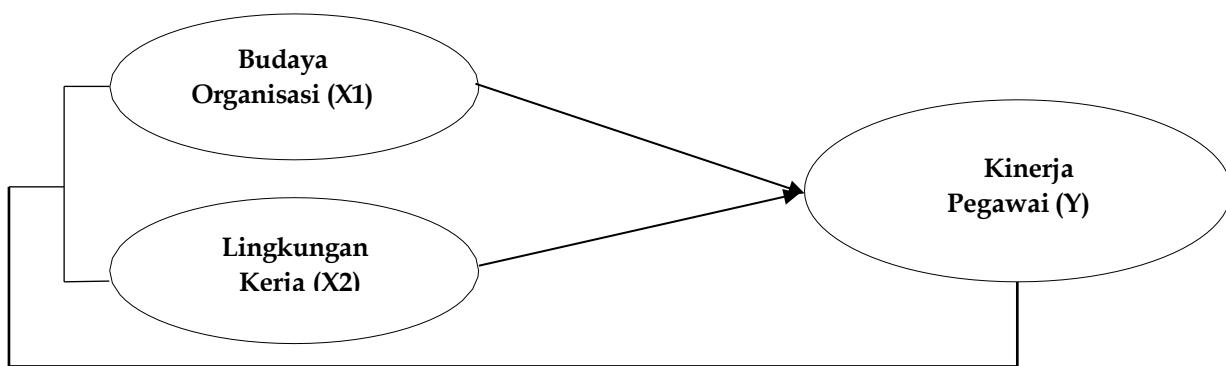
Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Afandi (2021:86-87) ada beberapa faktor yaitu:

- a) Kemampuan
- b) kepribadian dan minat kerja
- c) kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja
- d) tingkat motivasi pekerja
- e) kompetensi

- f) fasilitas kerja
- g) budaya kerja
- h) kepemimpinan
- i) disiplin kerja

Model Konseptual

Ruang ini digunakan untuk deskripsi model konseptual yang dikembangkan dalam penelitian. Gambar dimungkinkan untuk ditambahkan.



Gambar 1: Model Konseptual

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berpacu pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun lokasi penelitian ini ialah pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat Daya

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian yang akan dilakukan pada kantor sekretariat daerah kabupaten sorong provinsi papua barat daya sebanyak 126 pegawai yang terdiri dari 76 pegawai ASN dan 50 pegawai non ASN. Ibnu hajar mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif Hardani et al., (2015). Oleh karena itu, dibutuhkan teknik pengembangan skala atau alat ukur variabel untuk mengukur variabel dalam pengumpulan data yang lebih sistematis.

Alat ukur yang kemudian digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau yang biasa disebut kuisioner. Angket atau kuisioner adalah teknik pengumpulan data melalui pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden dan teknik skala yang digunakan adalah skala likert, dengan teknik pemberian skor seperti berikut:

**Tabel-1:** Teknik Skala Likert

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan teknik Observasi. Observasi merupakan metode penelitian yang melakukan pengamatan langsung pada lokasi penelitian. Sedangkan Kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuisioner. Kuisioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Dimana selanjutnya responden diminta untuk mengisi pertanyaan terbuka dan tertutup tersebut. Pertanyaan tertutup dalam kuisioner tersebut menyajikan sebuah pertanyaan yang harus ditanggapi oleh responden secara terstruktur dibarengi dengan bentuk pertanyaan terbuka yang diungkapkan dengan tulisan.

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif Statistik deskriptif merupakan aktivitas penghimpunan, penataan, peringkasan dan penyajian data dengan harapan agar data lebih bermakna, mudah dibaca dan mudah dipahami oleh pengguna data. Statistik deskriptif hanya sebatas memberikan deskripsi atau gambaran umum tentang karakteristik objek yang diteliti tanpa maksud untuk melakukan generalisasi sampel terhadap populasi. Menurut Ghazali (2018:19) yang dimaksud statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, maksimum, minimum, standar deviasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas Benar tidaknya suatu data tergantung pada baik tidaknya instrument pengumpulan data atau pengukuran objek dari suatu variabel penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada instrumen atau kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (pada setiap butir biasa dilihat pada kolom item *corrected Item total correlation*) dengan r tabel untuk degree of freedom

Uji Reliabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Ghazali (2018:45) uji realibilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS sebagai fasilitas dalam mengukur realibilitas dengan cronbach alpha. Sebuah variabel dikatakan realibilitas dimana keluaran nilai alfa lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda Pada penelitian kali ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independent (bebas) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependent (terikat). Model regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai
 b = koefisien regresi
 X_1 = Budaya organisasi
 X_2 = Lingkungan Kerja
 ϵ = *error*

TEMUAN EMPIRIS

Statistik Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi kantor sekretariat daerah kabupaten sorong provinsi papua barat daya Kabupaten sorong provinsi papua barat daya. Berikut ini adalah deskripsi terkait identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja yang diuraikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Table-2: Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	36	64.3	64.3	64.3
	Perempuan	20	35.7	35.7	35.7
	Total	56	100.0	100.0	

(Sumber: Data diolah, SPSS 23.0)

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel-3: Usia Responden

USIA					
		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	13	23.2	23.2	23.2
	31-40 tahun	27	48.2	48.2	71.4
	41-50 tahun	10	17.9	17.9	89.3
	51-60 tahun	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

(Sumber: Data diolah, SPSS 23.0)

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel-4: Pendidikan Terakhir Responden

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	3	5.4	5.4	5.4
	D3/D4	3	5.4	5.4	10.7
	S1	21	37.5	37.5	48.2
	S2	20	35.7	35.7	83.9

	S3	9	16.1	26.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

(Sumber: Data diolah, SPSS 23.0)

4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel-5: Masa Kerja Responden

MASA KERJA					
		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	10	17.9	17.9	17.9
	6-10 tahun	15	26.8	26.8	44.6
	11-20 tahun	17	30.4	30.4	75.0
	21-30 tahun	8	14.3	14.3	89.3
	>30 tahun	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

(Sumber: Data diolah, SPSS 23.0)

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini diuji dengan cara mengorelasikan skor dari setiap butir-butir pernyataan yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r -kritis (0,263) maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel-6: Uji Validitas Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	Koefisien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,905	0,263	Valid
P2	0,905	0,263	Valid
P3	0,905	0,263	Valid
P4	0,263	0,263	Valid
P5	0,263	0,263	Valid

(Sumber: Data diolah, SPSS 23.0)

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan variabel Budaya Organisasi (X1) yang di Hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,263.

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel-7: Uji Validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,609	0,263	Valid
P2	0,848	0,263	Valid
P3	0,489	0,263	Valid
P4	0,848	0,263	Valid
P5	0,363	0,263	Valid

(Sumber: Data diolah, SPSS 23.0)

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan variabel Lingkungan kerja (X2) yang di Hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,263.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel-8: Uji Validitas Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,968	0,263	Valid
P2	0,974	0,263	Valid
P3	0,968	0,263	Valid
P4	0,974	0,263	Valid

(Sumber: Data diolah, SPSS 23.0)

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan kinerja (Y) yang di Hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,263.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas diuji dari setiap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, lalu dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Kusioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari 0,60. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel-9: Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	5

(Sumber: Data diolah, SPSS 23.0)

2. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel-10: Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.642	5

(Sumber: Data diolah, SPSS 23.0)

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel-11: Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.979	4

(Sumber: Data diolah, SPSS 23.0)

Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Tabel-12: Analisis Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.720	1.609		6.040	.000
	Budaya organisasi	.225	.085	.350	2.661	.010
	Lingkungan Kerja	.213	.075	.373	2.837	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data diolah, SPSS 23.0)

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9.720 + 0,225X_1 + 0,213X_2$$

1. Formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

H1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Ho : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

H2 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

2. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

3. Menentukan kriteria pengujian

Ho diterima (H1 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) < Significancy

Ho ditolak (H1 diterima) apabila taraf nyata 5% (0,05) > Significancy

Ho diterima (H2 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) < Significancy

Ho ditolak (H2 diterima) apabila taraf nyata 5% (0,05) > Significancy

4. Kesimpulan

Karena taraf nyata (0,05) > Significancy (0,010) Ho ditolak (H1 diterima), artinya berpengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Pada variabel lingkungan kerja taraf nyata (0,05) > Significancy (0,006) artinya berpengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitupula variabel Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor sekretariat daerah kabupaten sorong provinsi papua barat daya.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel-13: Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.718	2	5.359	19.144	.000 ^b
	Residual	14.836	53	.280		
	Total	25.554	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, X1

(Sumber: Data diolah, SPSS 23.0)

1. Formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya organisasi dan Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

H1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya organisasi dan Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

2. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

3. Menentukan kriteria pengujian

Ho diterima (H1 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) $<$ Significancy

Ho ditolak (H1 diterima) apabila taraf nyata 5% (0,05) $>$ Significancy

4. Kesimpulan

Karena taraf nyata (0,05) $>$ Significancy (0,000) Ho ditolak (H1 diterima), artinya berpengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi dan Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Pada variabel Lingkungan kerja taraf nyata (0,05) $>$ Significancy (0,000) artinya berpengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor sekretariat daerah kabupaten sorong provinsi papua barat daya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kkantor sekretariat daerah kabupaten sorong provinsi papua barat daya. Adapun hasil yang didapatkan dalam penelitian saya dikkantor sekretariat daerah kabupaten sorong provinsi papua barat daya dengan judul pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kkantor sekretariat daerah kabupaten sorong provinsi papua barat daya.

Dalam pengujian hasil penelitian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan angket/ kuisioner dan setelahnya data yang diperoleh diolah atau diuji dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dan didapatkan hasil sebagai berikut.

Dari pengujian yang telah dilakukan hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor sekretariat daerah kabupaten sorong provinsi papua barat daya. Hal tersebut dapat dilihat pada tiap-tiap variabel.

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil Uji T, pengujian parsial terhadap variabel Budaya organisasi (X1) secara parsial terhadap variabel independennya dapat di analisis variabel budaya organisasi, Nilai taraf signifikansi sebesar (0,010) lebih kecil dari taraf nyata 0,05 (0,010 $<$ 0,05). Maka hipotesis satu di terima karena variabel budaya organisasi signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai didalam regresi.

Penelitian ini menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini di perkuat oleh Stoner,dkk dalam (Adi & Irwan, 2023) Budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap dan kenyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat merupakan alasan suksesnya organisasi.

Dari hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Adi, Yusram Irwan, Andi (2023) dalam penelitiannya tentang pengaruh motivasi kerja budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi

Barat yang menyatakan bahwa pada penelitian ini diperoleh hasil berdasarkan pengujian Hasil uji T penelitian ini menunjukkan bahwa variable motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru serta hasil uji F menunjukkan bahwa bahwa variable motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama samaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Indajang et al., 2020) tidak sejalan dengan penelitian yang saya lakukan dengan melihat hasil penelitian tersebut yang menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh kompetensi guru mempunyai koefisien jalur 0,081 (positif). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,971 > 0,05$ (tidak signifikan). Dengan demikian, variabel kompetensi guru tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan dari hasil Uji T, pengujian parsial terhadap variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial terhadap variabel independennya dapat di analisis variabel Lingkungan kerja, Nilai taraf signifikansi sebesar (0,006) lebih kecil dari taraf nyata 0,05 atau $(0,006 < 0,05)$. Dapat disimpulkan variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten Sorong provinsi Papua Barat Daya.

Penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Sudaryo (2018) Lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat pekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pekerja mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, dan efisien.

Dari hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Latif, Nurdin Ismail, Azhary Irwan, Andi (2022) dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT . Hadji Kalla Toyota Cabang Maros Abstrak yang menyatakan bahwa pada penelitian ini diperoleh hasil berdasarkan pengujian Studi regresi linier dasar menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja. R^2 , atau koefisien determinasi, menyumbang 44,3% dari varians dalam kinerja karyawan. Namun, sisanya dipengaruhi oleh berbagai keadaan. Produktivitas dan kinerja pekerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, menurut hasil uji-T.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Organisasi et al., 2020) tidak sejalan dengan penelitian yang saya lakukan dengan melihat hasil penelitian tersebut yang menyatakan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai thitung sebesar $0.259 < 1,671$ ttabel dengan nilai signifikasi $0,001 < 0,05$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak, dapat disimpulkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Menanggapi rumusan masalah terakhir, yang menanyakan apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor secretariat daerah kabupaten sorong provinsi papua barat daya. Dapat dilihat pada tabel 4.16 Hasil uji F Dari pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan nilai taraf signifikansi sebesar (0,000) lebih kecil dari taraf nyata 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga menunjukkan ada pengaruh secara bersama sama (simultan) pada variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten sorong provinsi papua barat daya

Dari pembahasan di atas menjawab H3 bahwasanya dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor sekretariat daerah Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat Daya.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan serta pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi kantor sekretariat daerah kabupaten sorong provinsi papua barat daya Kabupaten sorong provinsi papua barat daya. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya organisasi dan variabel Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, artinya apabila semakin tinggi Budaya organisasi dan Lingkungan kerja yang diterapkan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah Budaya organisasi dan Lingkungan kerja yang diterapkan maka secara tidak langsung akan menyebabkan semakin rendahnya tingkat kinerja pegawai.

REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (edisi ke2). ZANAFA PUBLISHING.
- Cahyadi, N., Joko Sabtohadi., Alkadrie., Megawati,& Lay, A. S. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). *More Than A Paycheck: How Non-Financial Incentives Shape Employee Motivation In Public Administration*. Asian Management and Business Review, 5(1), 178-195.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). *The Effect Of Leadership Style, Work Motivation And Organizational Culture On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction*. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7(8), 642-657.
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). *Antecedents And Effects Of Empowering Leadership: A Regional Approach To Disengagement And Innovation*.
- Irwan, A Tiong,, & P., Adi, Y (2025). *Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 4(2), 600-623.
- Kerja, L., Produktivitas, T., Bagian, K., Di, P., Inko, P. T., & Semarang, J. (2018). *Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018. 11(21), 28-50*.
- Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,1(1), 59-70.
- Pasulu, Milka, and Andi Irwan. (2022). *Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kecakapan Antara Karyawan Dan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPT Sulselbar*." SEIKO: Journal of Management & Business 5.1 435-441.
- Rahmadhani, K. N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 3(1), 66-79.
- Syariah, P. P.(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ". UIN Alauddin Makassar.