

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BIMA

¹Yustika Karunia, ²Nurhayati

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: yustikakarunia@gmail.com¹, nurhayati.stiebima@gmail.com²

ABSTRAK

Pada instansi pemerintahan diperlukan sumber daya manusia yang dapat menunjang suatu sistem dalam organisasi tersebut, yang menjadikan penggerak agar organisasi maju di era persaingan global, tidak hanya teknologi saja yang berperan penting untuk dikembangkan tetapi kinerja yang menjadi tolak ukur keberhasilan instansi dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu penunjang baiknya kinerja pegawai adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Adapun Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara signifikan dan parsial terhadap kinerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima, serta untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji t dan Uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima serta budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

In government agencies, human resources are needed that can support a system in the organization, which makes the driver for the organization to advance in the era of global competition, not only technology plays an important role to be developed but performance that is a benchmark for the success of agencies in creating quality human resources. One of the good supports for employee performance is organizational culture and work environment so that it can produce good performance. The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture and work environment significantly and partially on performance in the Agriculture and Plantation Service of Bima Regency, as well as to determine the influence of organizational culture and work environment simultaneously on employee performance at the Bima Regency Agriculture and Plantation Service. While to analyze the data obtained, a Simple Correlation Coefficient Analysis was used, Multiple Correlation Coefficient Analysis, Multiple Linear Regression Analysis, Determination Coefficient Analysis, and Hypothesis Test using Significance Test (t Test and F Test). The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee performance at the Bima Regency Agriculture and Plantation Service, the work environment had a positive and significant effect on employee performance at the Bima Regency Agriculture and Plantation Service and organizational culture and work environment had a positive and significant simultaneous effect on employee performance at the Bima Regency Agriculture and Plantation Service.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada instansi pemerintahan diperlukan sumber daya manusia yang dapat menunjang suatu sistem dalam organisasi tersebut, yang menjadikan penggerak agar organisasi maju di era persaingan global, tidak hanya teknologi saja yang berperan penting untuk dikembangkan tetapi kinerja yang menjadi tolak ukur keberhasilan instansi dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu penunjang baiknya kinerja pegawai adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan Organisasi. Seperti halnya seorang pemimpin harus bisa mengendalikan sikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pimpinan harus bisa bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada, sehingga tidak muncul hal-hal yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dan malas masuk kerja. Menurut Jufrizen (2017), budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Selain itu budaya organisasi menjadi acuan setiap individu bersikap dan berperilaku sesuai dengan ketentuan organisasi serta memadukan visi dan misi dalam pengembangan budaya organisasi.

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang mampu membuat nyaman pegawai atau karyawan ketika bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Adapun yang berhubungan dengan lingkungan kerja menurut Suharyanto, Nugraha & Permana (2015) Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga pegawai betah berada dalam ruang lingkup organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi merupakan capaian dari kinerja yang baik didukung oleh Budaya organisasi dan lingkungan kerja yang ada dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Jufrizen, 2017).

Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berada di Jl. Soekarno Hatta No.133 Rabangodu Utara, kec Raba, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat, tugas pokok dari dinas pertanian dan perkebunan kabupaten Bima itu sendiri yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang pertanian dan perkebunan berdasarkan asas otonomi. Dengan didominasi pegawai profesional dalam bidangnya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti tentang kinerja bahwa pada dinas pertanian dan perkebunan kabupaten Bima diidentifikasi beberapa masalah seperti pegawai sering datang terlambat, di temukannya pegawai yang tidak berada dalam ruangan kerja dan tugas yang dibebankan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, oleh sebab itu mengalami penurunan kinerja yang disebabkan Budaya organisasi yang tidak kondusif dan lingkungan kerja kurang nyaman. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan pokok yaitu apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima? dan apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima? Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara signifikan dan parsial terhadap kinerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima, serta untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono: 2014:44). Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan pengukuran skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah 331 orang dengan rincian pegawai PNS 92 orang, Tpu (Tenaga penunjang utama) sebanyak 134 Orang, pegawai Honor sebanyak 33 orang dan P3k (Pegawai pemerintah dengan perjanjian kontrak) sebanyak 72 orang. Teknik pengambilan sampel yakni *purposive sampling* dengan kriteria pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 92 orang. Adapun teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan penulis diantaranya, uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan Reabilitas

Hasil pengujian validitas variabel Manajemen Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan kinerja (Y) pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai r Hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) dalam penelitian ini "valid".

Kemudian Berdasarkan hasil uji reabilitas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan "reliabel", karena nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pertanyaan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas, hasil pengujian yang dilakukan terlihat bahwa grafik P-Plot menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi syarat normalitas.
2. Uji Multikolinearitas, hasil pengujian Multikolinieritas diperoleh bahwa nilai tolerance untuk variabel Budaya organisasi sebesar $0,545 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,836 < 10,0$, nilai tolerance untuk variabel Lingkungan kerja $0,545 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,836 < 10,0$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.
3. Uji Heterokedastisitas, Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi. Hasil uji autokorelasi demnggunakan *runt test* menunjukkan nilai Asymp.Sig,(2-tailed) sebesar $0,675 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.940	3.457		4.901	.000		
	Budaya Organisasi	.152	.117	.137	1.299	.197	.545	1.836
	Lingkungan kerja	.612	.111	.582	5.535	.000	.545	1.836

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output spss diatas, maka dapat disusun persamaan Regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,940 + 0,152X_1 + 0,612X_2$$

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.464	.452	4.21350	1.509

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil otput spss diatas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,682 . hasil tersebut menunjukan secara Kolerasi Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja sebesar 0,682 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan Kuat.

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.464	.452	4.21350	1.509

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil otput spss diatas diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,464 yang berarti bahwa pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada Dinas pertanian dan perkebunan kabupaten Bima adalah sebesar 46,4%. Sebagiannya 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Hipotesis)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.940	3.457		4.901	.000		
	Budaya Organisasi	.152	.117	.137	1.299	.197	.545	1.836
	Lingkungan kerja	.612	.111	.582	5.535	.000	.545	1.836

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output spss diatas diatas, maka hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis H1:

Dari hasil perhitungan diperoleh $T\text{-hitung} = 1,229$ dan $T\text{-tabel} = 1,987$ maka $1,229 < 1,987$ dan signifikansi sebesar $0,197 > 0,05$ Berarti H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan perkebunan kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhalim, tobing dan Sudarsi (2015) yang juga membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Chairil dan Anwar (2015) juga menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis H2:

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh $T\text{-hitung} = 5,535$ dan $T\text{-tabel} = 1,987$ maka $5,535 > 1,987$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ Berarti H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan perkebunan kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asriandi, umar dan Hasbi (2018) yang juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. industri kapal Indonesia (persero) Makassar. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Baiquni dan Prihatini (2016) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja.

Uji f (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1370.402	2	685.201	38.595	.000 ^b
	Residual	1580.066	89	17.754		
	Total	2950.467	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan hasil output spss diatas, dapat dilihat bahwa $F\text{ hitung} = 38,912$. Nilai $F\text{-tabel}$ dengan taraf 5% = $(2;92-2-1) = (2;89)$ nilai ini dijadikan dasar untuk melihat $F\text{-tabel}$, nilainya adalah sebesar 3,10. Jadi $F\text{hitung} > F\text{tabel} = 38,599 > 3,10$ dan nilai signifikan yaitu = $0,000 <$

0,05. Sehingga Hipotesis H3 diterima yang berarti Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Baiquni dan Prihatini (2016) yang juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan dapat disimpulkan antara lain:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.
3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriandi, Gani Umar, M., & Hasbi, A. . (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampak Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Jemma Jurnal Of Economic, Management And Accounting*, 1(2), 1–13.
- Baiquni, M. A., & Prihatini, A. E. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Warta Media Nusantara Tribun Jateng. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 256–263.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Elmateta.
- Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad , Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697–703.
- Jufrizen. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Managemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Krisnaldy, Pasaribu, V. L. D., & Senen. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Pada Motivasi Kerja Pegawai di BlueBird Pool Tanah Kusir Jakarta selatan dan H. *Jurnal Imiah Semarak*, 2(2), 164–179.
- Nurhalim firman,Tobing,K., & Sudarsi. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. *Jurnal Ilmiah Teknik Mahasiswa*,2(1),1-4.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pranitasari, D., Trianah, L., & Taufik, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan

-
- Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 6(2), 18–29.
- Pratama, I. M., Musadieg, M., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Sejahtera Buana Trada Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(2).
- Sudaryono, y. aribowo,A., & Sofiati, N. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dengan R dan D*. Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Mentari Persada Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(September), 117–123.
- Suharyanto, & Nugroho, E. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. Gsi Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri ISSN 1412-6869*, 13(2), 187–200.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82.