

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Almi Zandria Alisna¹, Jhon Fernos²

^{1,2}*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Padang, Indonesia*
almizandriaalisna19@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), dan variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kualitatif dan Data Kuantitatif. Akumulasi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari kuesioner dan menggunakan teknik proportional random sampling. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji t. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai badan keuangan daerah provinsi sumatera barat, sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 pegawai atau responden. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan analisis dengan regresi linear dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar $(3,342 > 2,000)$ dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar $(3,336 > 2,000)$.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai.

Abstract. This study aims to determine the effect of work environment and organizational culture on employee performance at the Regional Finance Board of the West Sumatra Provincial Government. The variables used in this study are the dependent variable, namely employee performance (Y), and the independent variable consisting of work environment (X1) and organizational culture (X2). The types of data used in this research are qualitative data and quantitative data. Accumulated data used in this study were primary data from questionnaires and used a proportional random sampling technique. The data analysis technique used classical assumption test, multiple linear regression analysis and t test. The population in this study were all employees of the regional financial agency of the province of West Sumatra, the sample in this study was 72 employees or respondents. The research data were collected from the respondents' results and analyzed using linear regression and hypothesis testing. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value of $(3,342 > 2,000)$ and organizational culture has a positive effect on employee performance, with a t-count value of $(3,336 > 2,000)$.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture and Employee.

Pendahuluan

Lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting di dalam instansi guna meningkatkan pencapaian kinerja setiap pegawai. Dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan sehingga instansi memiliki kualitas dan target yang ingin dicapai kedepannya agar dapat mengukur kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan kepada setiap pegawai di Kantor Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat menyangkut lingkungan kerja dan budaya organisasi kepada prestasi personel didapatkan yaitu selalu melakukan penilaian kinerja oleh kepala bidang di masing-masing definisi memanfaatkan perbandingan kinerja. Terdapat

beberapa indikator wajib pada hak semua personel jelaskan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pencapaian Kinerja Periode 2017-2019

No	Program	2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)	Target
1	Bagian Umum dan Kepegawaian	87,11%	88,60%	88,49%	100%
2	Bagian Keuangan	89,00%	84,73%	88,77%	100%
3	Bagian Program	89,77%	88,43%	88,54%	100%
4	Bagian Pajak Daerah	90,43%	87,32%	89,76%	100%
5	Bagian Retribusi, Dana Perimbangan dan PPL	90,44%	90,44%	86,78%	100%
6	Bagian Anggaran	86,49%	87,16%	90,37%	100%
7	Bagian Akuntansi dan Pelaporan	90,73%	90,73%	89,13%	100%
8	Bagian Bina Administrasi Keuangan Daerah	89,03%	89,10%	88,74%	100%
9	Bagian Perbendaharaan	90,96%	90,96%	87,72%	100%
Rata-rata Kinerja		80,39%	79,75%	79,83%	100%

Sumber: Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, 2020

Perolehan pencapaian kinerja pegawai dari tahun 2017 s/d 2019 sebagaimana digambarkan seperti tabel di atas, maka dapat diketahui yakni kinerja yang diharapkan dari setiap pegawai disetiap tahunnya dapat dikatakan jauh dari harapan yang diinginkan.

Pencapaian atas pelaksanaan program yang berjumlah sembilan sebagaimana dijelaskan dalam tabel hanya menunjukkan persentase rata-rata sebesar 80,39% dari yang seharusnya, kondisi yang demikian itu terjadi di tahun 2017. Diketahui adanya penurunan dari pencapaian program di atas dengan persentase sebanyak 79,75% di tahun 2018. Sedangkan pada tahun selanjutnya yakni 2019 ditemukan peningkatan dengan persentase sebanyak 79,83.

Fakta yang demikian memperlihatkan bahwasannya aktivitas kerja yang dilakukan oleh Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatra Barat harus dilakukan dengan lebih bersungguh-sungguh lagi, agar harapan-harapan yang diinginkan bisa tercapai.

Fakta menyatakan bahwa usaha peningkatan kinerja yang sedang dilakukan terhambat oleh berbagai kendala yang datang. Berdasarkan pengamatan terdapat dua hambatan yang terlihat yakni *pertama*, dalam urusan finansial lembaga

masih ditemukan kesalahan. *Kedua*, kerja sama yang masih kurang antar beberapa pegawai lembaga saat realisasi program dilakukan. Hambatan tersebut berdampak pada upaya pelaksanaan program yang diketahui tidak sesuai target. Berdasarkan beberapa penelitian di atas hipotesis sebagai berikut:

H1: Menyebutkan adanya pengaruh positif pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai instansi dipengaruhi oleh lingkungannya, dikarenakan adanya kompetisi kerja. Kompetisi kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Jadi apabila tercipta lingkungan kerja yang kompetitif dan efektif dalam berkomunikasi maka secara langsung berdampak pada peningkatan kemampuan individu dalam bekerja.

Berdasarkan hasil riset yang telah dilakukan, diketahui sejalan dengan riset yang telah dilakukan oleh A., Sudarsih dan Dwipayana pada tahun 2015 silam. Hasil analisis yang dilakukan oleh A., Sudarsih dan Dwipayana pada tahun 2015 tersebut menyatakan bahwa pengaruh positif diberikan oleh variabel lingkungan kerja kepada kinerja pekerja *Royal Hotel n'lounge* di

Kabupaten Jember. Selain itu, Pratiwi (2017) menyatakan dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa secara signifikan pengaruh positif diberikan oleh variabel lingkungan kerja kepada kinerja pekerja yang ada di Perseroan Terbatas Schlumberger Geophysics Nusantara Jakarta.

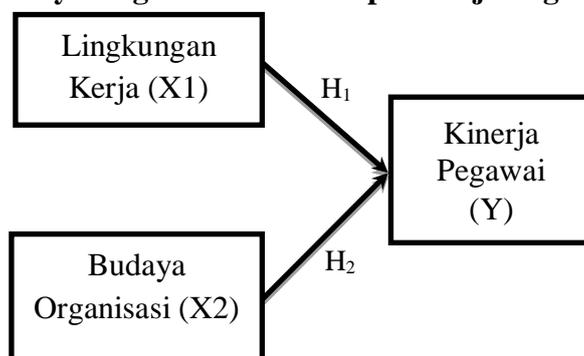
H2 : Menunjukkan adanya pengaruh positif pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Kompetisi dalam dunia kerja dapat dijadikan sebagai ukuran untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi kepada kinerja pekerja di dalam lembaga organisasi baik antar sesama pegawai dapat meningkatkan mutu pencapaian kinerja sesuai target yang dirancang pada suatu instansi.

Hasil riset yang telah didapatkan juga selaras dengan hasil riset yang dahulunya dilakukan oleh

Wahyudi dan Tupti pada tahun 2019. Hasil risetnya menyatakan bahwa secara signifikan pengaruh yang positif diberikan oleh budaya organisasi kepada variabel kinerja pekerja yang ada di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang. Selain itu, Gultom (2014) juga membuktikan bahwasannya budaya organisasi yang diangkat sebagai variabel ternyata secara signifikan memberikan pengaruh positif atas keberadaan variabel kinerja pekerja yang ada di Perseroan Terbatas Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk yang berlokasi di Medan. Sedangkan (Muis dan Fahmi, 2018) membuktikan dengan adanya variabel budaya organisasi berpengaruh positif atas keberadaan variabel kinerja pekerja Perseroan Terbatas Pegadaian (Persero) Kanwil I yang berlokasi di Medan.

Gambar 2.1
Model Hubungan Antara Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai



Metode Penelitian

Data dan Sampel

Metode riset yang dipakai adalah kuantitatif dan kualitatif yang menempatkan Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatra Barat sebagai objek dari riset yang dilakukan. Riset ini mengangkat populasi dengan jumlah 253 pekerja yang bekerja di instansi tersebut.

Sampel merupakan bagian dari jumlah yang memiliki populasi, yang demikian itu menuntut suatu keharusan bahwasannya sampel yang dipakai mampu menjadi wakil atas subjek penelitian maupun objek penelitian. Dimana

metode perhitungan dalam rangka menentukan banyaknya sampel, antara lain:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas Toleransi Error

Pembahasan :

Diketahui : N = 253 pegawai

$$e = 10 \% (0,1)$$

Ditanya : n = ?

Jawab :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{253}{1+253(10\%)^2}$$

$$n = \frac{253}{1+253(0,1)^2}$$

$$n = \frac{253}{1+253(0,01)^2}$$

$$n = \frac{253}{1+2,53}$$

$$n = \frac{253}{1+3,53}$$

n = 71,671388102 dibulatkan menjadi 72 orang pegawai.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja (X1)	Merupakan suatu keadaan maupun ruang dengan kenyamanan serta keamanan yang memfasilitasi pekerja dalam bekerja secara baik, lingkungan yang demikian secara langsung berdampak pada berhasilnya instansi dalam mencapai harapannya.	Hubungan dengan rekan kerja Keterbatasan fasilitas kerja	(Astuti dan Dewi, 2019)
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah (Organizational culture) sebagai sesuatu yang secara bersamaan dipercayai dan diikuti seorang individu dalam organisasi tertentu dan konsep budaya ini menjadi pembeda dengan organisasi yang lainnya.	Inovasi dan pengambilan resiko Perhatian Orientasi hasil Orientasi orang Orientasi tim Keagresifan Kemantapan	(Arianty, 2014)
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pekerja dalam rangka menggapai tujuan organisasi yakni suatu kondisi yang mana pekerja didalamnya secara sungguh-sungguh mengaplikasikan efektifitas dalam pekerjaan dengan fungsi organisasi		(Irma Erawati, 2017)

Teknik Analisis Data

Riset ini menggunakan data *cross section* sebagai pisau analisisnya, teknik ini memiliki tujuan yakni melihat ada atau tidaknya pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi kepada kinerja pegawai. Data sampel 72.

Metode riset yang dipakai yakni analisis statistik deskriptif, dalam proses analisisnya

peneliti menggunakan aplikasi SPSS dengan menggunakan persamaan regresi berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana, Y merupakan kinerja pegawai, α konstanta (*intercept*), $\beta_1 \beta_2$ adalah koefisien regresi parsial X1 Lingkungan Kerja dan X2 Budaya Organisasi, serta e adalah error.

Beberapa pendekatan dipakai dalam analisis berganda, pendekatan tersebut berupa uji-uji, yakni sebagai berikut: *Pertama* adalah uji validitas, uji

ini dipakai sebagai alat untuk melihat validitas data yang dimiliki. *Kedua* adalah uji normalitas, uji ini dipakai sebagai alternatif untuk melihat data berawal dari populasi dengan kenormalan atau sebaliknya. *Ketiga* adalah multikolinearitas, uji ini dipakai untuk melihat korelasi dari variabel-variabel yang ada dalam model regresi. Keempat adalah uji heteroskedastitas, uji ini dipakai untuk melihat perbedaan varian yang diambil dari residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya dalam model regresi. Terakhir yakni hipotesis, konsep ini dapat

difahami dengan ilmu yang fungsinya untuk melihat kebenaran secara statistik melalui pernyataan-pernyataan yang ada dan penarikan kesimpulan dari hasil analisis yang mengarahkan kepada diterima atau tidaknya riset.

Hasil dan Pembahasan

Validitas

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah variabel independen untuk mengukur hasil menggunakan 10 item pertanyaan dan mendapatkan data yang valid, data tersebut bisa diamati dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Kode Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Standar Pengukuran	Keterangan
LK 1	0,573	0,300	Valid
LK2	0,792	0,300	Valid
LK3	0,405	0,300	Valid
LK4	0,538	0,300	Valid
LK5	0,440	0,300	Valid
LK 6	0,569	0,300	Valid
LK 7	0,571	0,300	Valid
LK8	0,587	0,300	Valid
LK9	0,801	0,300	Valid
LK10	0,797	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, bahwa hasil perhitungan variabel independen lingkungan kerja (X1) terhadap 72 responden, didapat semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar daripada 0,300 sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah variabel independen untuk mengukur hasil menggunakan 10 item pertanyaan dan mendapatkan data yang akurat, data tersebut bisa diamati dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Kode Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Standar Pengukuran	Keterangan
BO01	0,688	0,300	Valid
BO02	0,386	0,300	Valid
BO03	0,484	0,300	Valid
BO04	0,411	0,300	Valid
BO05	0,515	0,300	Valid
BO06	0,546	0,300	Valid
BO07	0,689	0,300	Valid
BO08	0,882	0,300	Valid
BO09	0,779	0,300	Valid
BO10	0,780	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil perhitungan variabel independen budaya organisasi (X₂) terhadap 72 responden, didapat semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar daripada 0,300 sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yaitu variabel dependen untuk mengukur hasil menggunakan item-item dalam bentuk pertanyaan yang jumlahnya delapan (8) serta mendapatkan data valid dapat, data tersebut bisa diamati dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kode Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Standar Pengukuran	Keterangan
KP1	0,515	0,300	Valid
KP2	0,693	0,300	Valid
KP3	0,651	0,300	Valid
KP4	0,592	0,300	Valid
KP5	0,492	0,300	Valid
KP6	0,616	0,300	Valid
KP7	0,489	0,300	Valid
KP8	0,317	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Tabel 4 di atas memperlihatkan fakta yang jelas atas perhitungan pada variabel dependen kinerja pegawai (Y) terhadap 72 responden yang memperoleh seluruh pertanyaan dengan validitas yang tinggi. Nilai *corrected* merupakan hasil perhitungan dengan *item-total correlation* > 0,300 sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji terhadap yang sama akan memberikan keluaran berupa data yang sama persis, bilamana penggunaannya lebih dari satu kali pada objek yang sama dalam suatu kegiatan pengukuran. Konstruksi dari suatu variabel yang baik dapat diketahui dari nilai *Cornbach's Alpha* yang menunjukkan lebih dari angka 0,60. Uji reliabilitas dalam riset ini sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	10	0,876	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X ₂)	10	0,877	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	8	0,822	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk penelitian variabel lingkungan kerja sebesar (0,876 > 0,60) dan budaya organisasi sebesar (0,877 > 0,60), sedangkan kinerja pegawai (0,822 > 0,60). Hal ini menandakan bahwa semua variabel, baik itu variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai memiliki kuesioner yang handal (*reliabel*).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini dipakai untuk mengetahui kenormalan data yang berasal dari populasi. Mengemukakan *Kolmogorov Smirnov* sebagai pedoman pada uji normalitas. Data dikatakan terdistribusi secara normal bilamana *Asymp Sig (2-tailed)* menyatakan > 0.05, angka ini merupakan *level of significant* yang dipakai.

Tabel 6.

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,28189576
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,050
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,707
Asymp. Sig. (2-tailed)		,700

Tabel di atas memperlihatkan bahwa *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang dipakai untuk menguji data menunjukkan hasil *Asymp. Sig Unstandardized residual* yaitu 0,700. Maka, bisa disimpulkan bahwa nilai signifikan yakni 0.05 dinyatakan lebih besar dari alpha, yang demikian itu berarti bahwasannya uji normalitas menunjukkan data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dipakai untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antar variabel independen dalam sebuah model regresi yang digunakan. Hal penting yang harus dilihat dalam

uji ini yakni nilai *Variance Inflation Factor* atau sering disingkat VIF adalah 10 sedangkan 0,1 ditetapkan sebagai *Tolerance*, bilamana hasil perhitungan menunjukkan hal yang demikian maka dapat dikatakan riset yang dilakukan tidak mengalami multikolinearitas. Namun bilamana ditemukan hal yang berlainan, seperti nilai dari $VIF < 10$ dan juga Nilai *Tolerance* < 0.1 , dengan demikian maka dapat dikatakan riset yang dilakukan tidak mengalami multikolinearitas. Di bawah ini adalah hasil dari pengujian, yakni sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,792	1,263	Tidak ada multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0,792	1,263	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data Pengolahan SPSS, 2020

Bilamana diketahui nilai dari *tolerance* lebih dari 0,1 serta nilai dari VIF menunjukkan kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi. Dari tabel di atas dapat di nilai *tolerance* X1 dan X2 sebesar 0,792 dimana lebih besar dari 0,1. Kemudian nilai VIF variabel X1 dan X2 dengan nilai 1,263 < 10 , yang demikian itu berarti multikolinearitas pada model regresi berganda dinyatakan tidak ada.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Bisa disimpulkan sign menunjukkan $> 0,05$ maka penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas, sebaliknya jika sign < 0.05 maka penelitian tidak terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,221	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0,314	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data Pengolahan SPSS, 2020

Tabel 8 di atas merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai signifikan setiap variabel independen tersebut itu diatas 0,05, jadi bisa disimpulkan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda antara lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) serta kinerja pegawai (Y) dalam memperoleh perhitungan dapat diamati dalam tabel di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta (α)	17,729
	Lingkungan Kerja (X1)	0,231
	Budaya Organisasi (X2)	0,198

Sumber: Data Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil regresi yang didapat maka dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 17,729 + 0,231 X_1 + 0,198 X_2$$

Dari hasil persamaan di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- Apabila variabel X1 dan X2 bernilai 0, maka variabel Y bernilai sebesar 17,729 sataun.
- Apabila variabel X1 bernilai satu satuan maka variabel Y akan bertambah 0,231 satuan, dengan asumsi/syarat variabel X2 bernilai tetap/konstan.
- Apabila variabel X2 bernilai satu satuan yang demikian itu akan menambah nilai dari variabel Y menjadi 0,198 satuan, dengan asumsi/syarat variabel X1 bernilai tetap/konstan.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji ini dipakai untuk melihat signifikansi suatu pengaruh antara variabel penelitian yang ada, baik variabel terikat maupun variabel bebas secara parsial maupun induvidu. Riset ini memakai dua buah variabel yang ditetapkan sebagai variabel bebas, dua variabel tersebut yakni lingkungan kerja dan budaya organisasi, dua variabel tersebut akan diuji untuk ditemukan pengaruh yang signifikan maupun sebaliknya terhadap kinerja pegawai yang dalam riset ini dinyatakan sebagai variabel terikatnya. Selanjutnya, diketahui bahwa nilai sig menunjukkan < 0.05 . Output dari Uji T dapat diketahui berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel Bebas	T-Tabel	T-hitung	Sign	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	2,000	3,342	0,001	H ₁ diterima
Budaya Organisasi (X2)	2,000	3,336	0,001	H ₂ diterima

Sumber: Data Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji t secara parsial di atas, maka dapat dilakukan analisis seperti dibawah ini:

a. Pengaruh Variabel X_1 terhadap Y

Hasil uji T lingkungan kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel X_1 atau lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Y) dan nilai T hitung lebih tinggi dari nilai T tabel ($3,342 > 2,000$) atau signifikan ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak H_a diterima, dimana semakin baik/tinggi budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai.

b. Pengaruh Variabel X_2 terhadap Y

Hasil uji T budaya organisasi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan diketahui nilai T hitung menunjukkan 3,336 lebih besar dari pada T tabel yang bernilai 2,000 ($3,336 > 2,000$) atau nilai signifikansinya menunjukkan kurang dari 0.05 ($0,001 < 0,05$). Hasil yang demikian menunjukkan bahwa H_0 dinyatakan ditolak, sedangkan H_a diterima, dimana semakin baik/tinggi lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hipotesis pertama (H_1), yakni bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila tercipta budaya kompetisi dalam lingkungan kerja serta efektif dalam berkomunikasi, maka dapat meningkatkan kemampuan personel dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Berdasarkan nilai T hitung pada variabel lingkungan kerja (H_1) dinyatakan diterima, yang demikian itu, maka secara signifikan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif atas kinerja pegawai dalam instansi tersebut.

Hasil pengelolaan data ini, sejalan dengan peneliti A., Sudarsih dan Dwipayana (2015) dikemukakan bahwasannya secara signifikan pengaruh positif diberikan oleh variabel lingkungan kerja atas kinerja karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember*.

Riset lainnya yakni oleh Pratiwi pada tahun 2017 juga membuktikan bahwasannya secara signifikan pengaruh positif diberikan oleh variabel lingkungan kerja kepada kinerja karyawan Perseroan Terbatas *Schlumberger Geophysics Nusantara Jakarta*. Artinya keadaan dalam lingkungan pekerjaan mensupply nuansa aman kepada pekerja didalamnya saat hendak melakukan aktivitas dan tanggung jawabnya dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hipotesis yang selanjutnya (kedua / H_2), maka dapat dikatakan bahwa secara signifikan pengaruh positif diberikan oleh budaya organisasi kepada variabel kinerja pegawai. Artinya yakni antar sesama pegawai dapat meningkatkan mutu pencapaian kinerja sesuai target yang dirancang pada suatu instansi. Sedangkan berdasarkan nilai T hitung membuktikan bahwa (H_2) dinyatakan diterima. Kesimpulannya yakni budaya organisasi secara signifikan memberikan pengaruh yang positif atas kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera barat.

Sejalan atau sesuai pada penelitian Wahyudi dan Tupti (2019) dari hasil penelitian sebelumnya yakni secara signifikan budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif atas kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

Selain itu, menurut Gultom (2014) juga membuktikan variabel budaya organisasi secara signifikan memberikan pengaruh positif atas kinerja karyawan Perseroan Terbatas. Perusahaan

Gas Negara (Persero) Tbk yang berlokasi di Medan.

Sedangkan menurut Muis dan Fahmi (2018) variabel budaya organisasi berpengaruh positif atas kinerja karyawan Perseroan Terbatas Pegadaian (Persero) Kanwil I- yang berlokasi di Medan. Artinya pegawai yang menjadi sampel riset merasa kurang nyaman saat menjalankan pekerjaannya sehingga terjadinya naik turun naik kinerja pegawai.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada penelitian ini serta analisisnya, maka pangaruh lingkungan kerja serta budaya organisasi atas kinerja pegawai jadi bisa dimengerti seperti pembahasan yang diolah mengenakan SPSS dan didapat kesimpulan sebagai berikut:

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, dengan nilai T hitung sebesar $(3,342 > 2,000)$. Budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, dengan nilai T hitung sebesar $(3,336 > 2,000)$.

Ucapan Terimakasih

Dalam hal ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah mendukung dan membantu jalannya penelitian ini. Dan terima kasih pada Kantor Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang telah membantu serta mempermudah peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini serta memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti. Dan terakhir, terima kasih kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan Perbankan dan Pembangunan” khususnya Jurusan Manajemen serta Dosen Pembimbing yang telah memberikan

motivasi dan dukungan sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian dan penulisan jurnal ini.

Daftar Pustaka

- A., Mamiharison Andrinirina, Sudarsih, dan IKM Dwipayana. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja , dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n ’ lounge Jember.” *Ilmiah Mahasiswa*, 1–7.
- Arianty, Nel. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Manajemen & Bisnis* 14 (02): 144–50.
- Astuti, Desak Made Yuni, dan A.A. Sagung Kartika Dewi. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Keterlibatan Oganisasional terhadap Retensi Karyawan.” *Manajemen*.
- Gultom, Dedek kurniawan. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.” *Manajemen & Bisnis* 14 (02): 176–84.
- Irma Erawati, Muhammad Darwis & Muh. Nasrullah. 2017. “Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.” *Office* 3 (1): 13. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>.
- Muis, Muhammad Ras, dan Muhammad Fahmi. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Ekonomi & Ekonomi Syariah* 1 (1): 9–25.
- Pratiwi, Farizka Sitta. 2017. “Pengaruh Komitmen Organisasi , Kompensasi , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Schlumberger Geophysics Nusantara Jakarta.” *Of Social and Politic Science*.
- Wahyudi, Wan Dedi, dan Zulaspan Tupti. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 31–44.