

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah

Ades Asike<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Bisns Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Email: [adesmilan23@gmail.com](mailto:adesmilan23@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidenreng Rappang Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuisisioner, dokumentasi. Sebagai populasi dalam penelitian ini peneliti mengambil pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidenreng Rappang yang berstatus aparatur sipil negara. Agar penelitian ini tepat dan proporsional maka digunakan , maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu purposive sampling, dimana sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara Parsial Variabel Budaya organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah dan tingkat signifikansi lebih besar. Secara simultan Variabel Budaya Organisasi dan lingkungan kerja dari hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja

### ABSTACK

*The purpose of this study was to influence organizational culture and work environment on employee performance at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) in Sidenreng Rappang Regency. The data collection techniques that researchers used in this study were observation, interviews, questionnaires, documentation. As the population in this study, researchers took employees of the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Sidenreng Rappang Regency with the status of state civil servants. In order for this research to be precise and proportional, it was used, so in this study a sampling technique was used, namely purposive sampling, where the sample was selected based on certain considerations. Thus the number of samples in this study were 43 people. The results of this study indicate that Partially Organizational Culture Variable (X1) has a positive and significant effect on the performance of Regional Revenue Agency employees. Meanwhile, the Work Environment variable (X2) has a positive and significant effect on the performance of Regional Revenue Agency employees and the level of significance is greater. Simultaneously the Variables of Organizational Culture and work environment from the research results have a positive and significant effect.*

*Keywords: Organizational Culture; Work Environment; Performance*

## Pendahuluan

Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Kitapun hidup dalam suatu masyarakat yang memiliki budaya yang berbeda dengan budaya masyarakat yang lain. Misalnya saja kebudayaan umum orang Indonesia adalah ramah tamah dan suka berbasa-basi, serta menjunjung tinggi nilai kebersamaan atau kelompok, lain halnya dengan orang barat yang tanpa basa-basi dan bersifat individualis. Kebudayaan yang kita miliki secara sadar atau tidak akan mempengaruhi sikap dan perilaku kita dalam berbagai aspek kehidupan.

Tidak berbeda dengan budaya yang mempengaruhi masyarakatnya, maka budaya organisasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebagaimana telah diamanatkan di dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor: 43 Tahun 1999 tentang Aparatur Negara bahwa, dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Kaitannya dengan hal tersebut di atas, maka pendayagunaan pegawai terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan professional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah tentang Peraturan kinerja Aparatur Sipil Negara. sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Budaya organisasi ini perlu untuk diketahui oleh pemimpin atau manager untuk memudahkan mereka dalam menentukan sikap, bagaimana mereka harus bertindak agar para anggotanya bisa diarahkan menuju suatu sikap dan perilaku yang akan berguna untuk mencapai tujuan organisasi.).

**Tabel I**  
**Status Pegawai**

<b>Status Pegawai</b>	<b>Jumlah</b>
Aparatur Sipil Negara (ASN)	43

Sumber: Data Kepegawaian

Berkaitan dengan masalah penelitian dan tabel diatas, maka peneliti melakukan obeservasi awal pada pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara dalam lingkungan instansi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidenreng Rappang. terdapat fenomena budaya organisasi pada organisasi pemerintahan. Adapun masalah

yang muncul adalah tidak terciptanya budaya organisasi dalam hal disiplin kerja yang dilakukan pegawai sehingga secara umum disiplin kerja pegawai terkesan masih rendah yang akhirnya menghasilkan kinerja yang rendah pula. Misalnya saja kebanyakan pegawai masih sering terlambat masuk sesuai jam kantor, adanya pekerjaan yang seharusnya selesai sehari tertunda keesokan harinya baru selesai dan ada beberapa pegawai yang bermalasan-malasan di kantor setelah melakukan pemungutan retribusi. Lebih lanjut masalah lingkungan kerja terdapat beberapa ruangan yang belum lengkap fasilitas komputer dan printer sehingga membuat pekerjaan terhambat, fasilitas internet yang belum memadai, suasana penerangan dan sirkulasi udara dalam ruangan kerja kurang baik Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai penghambat terhadap kinerja pegawai yang dimana mereka dituntut harus memberikan pelaporan terhadap apa yang telah dikerjakan dalam sehari.

Pegawai sebagai Aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Kaitannya dengan kedisiplinan, Pegawai pada Badan Pemerintah Daerah sebagai lembaga pemerintah, maka kedisiplinan pegawai sangat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan maka Pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai sebagai Aparat Pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai.

Dari kondisi tersebut kemudian muncul pertanyaan apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah menjadi kebiasaan yang sudah dimaklumi ataukah pelanggaran-pelanggaran tersebut merupakan hasil dari budaya organisasi pemerintahan yang lemah. Dari pertanyaan tersebut muncul keinginan peneliti untuk mengetahui bagaimana sebenarnya budaya organisasi pemerintahan dan lingkungan kerja khususnya di Lingkup Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA).

## **Materi dan Methode**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah bagian dari fungsi manajemen, manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan diri kepada unsur manusia, dimana unsur manusia merupakan aset utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik dan di manfaatkan secara produktif MSDM memfokuskan diri kepada individu baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dan pelaku.

Ber macam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia),

dengan demikian secara sederhana pengertian sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2014:10) mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Mangkunegara (2015:10) mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordisian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi.”

Definisi lain menurut (Masud et al., 2022) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai suatu tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) merupakan proses pendayagunaan Sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan, melalui dengan pengaplikasian fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan promosi, dan pemutusan hubungan kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga maupun instansi.

Dapat diartikan bahwa sumber daya manusia, mempunyai arti penting bagi perusahaan dan manajemen sumber daya manusia merupakan alat untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan, yang tentunya karyawan diharapkan mampu mewujudkan tujuan perusahaan.

## **B. Budaya Organisasi**

Manusia adalah makhluk yang berbudaya, setiap aktifitasnya mencerminkan sistem kebudayaan yang berintegrasi dengan dirinya, baik cara berfikir, memandang sebuah permasalahan, pengambilan keputusan, dan lain-lain. Setiap dan semua organisasi merupakan kumpulan sejumlah manusia sebagai anggota organisasi, termasuk di dalamnya para pemimpin, setiap hari saling berinteraksi satu sama lain, baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun kegiatan lain di luar pekerjaan. Interaksi itu yang bersifat formal dan informal, hanya akan berlangsung harmonis dalam arti efektif dan efisien apabila setiap anggota organisasi menerima, menghormati dan menjalankan nilai-nilai atau norma-norma tertentu yang sama di dalam organisasi.

Nilai-nilai atau norma-norma sebagai unsur budaya manusia itu hidup dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kondisi organisasi dan menjadi kendali cara berpikir, bersikap dan berperilaku hidup bersama dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma itulah yang menjadi budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimanapun budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja kognitif yang membuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pegharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi.

Menurut Glaser dalam Adhitya Bahar (2013:27) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu, serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Kemudian Robbins (2010) mendefinisikan bahwa budaya adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar.

Lebih lanjut Davis (2012:59) mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai pola keyakinan dari nilai-nilai organisasional yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasional sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar berperilaku dalam organisasional.

Dari beberapa definisi diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem bersama yang dianut oleh anggotanya berdasarkan kepercayaan, ritual-ritual, atau mitos dari waktu ke waktu yang menjadi dasar berperilaku dalam berorganisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

### C. Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang. Fungsi lingkungan bagi seseorang sangat besar dalam menjalani kehidupan, kelangsungan hidup, bermasyarakat atau dalam bekerja seperti halnya lingkungan kerja. Lingkungan kerja suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menentukan tingkat kinerja pegawai, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Oleh

karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2016:21) mengemukakan bahwa bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Sedangkan (Hartati & Beddu, 2020) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sihombing (2016:134) juga mengemukakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Dari beberapa pengertian diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

#### D. Kinerja Pegawai

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi” (Mustaking & Arifuddin, 2023). Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja.

Menurut (Asike & Muslimin, 2022), juga menyebutkan kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Malayu S.P. Hasibuan (2014: 34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”

Menurut Cushway (2014: 98) “Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”.. Berdasarkan definisi tersebut, bahwa dalam suatu kinerja harus adanya suatu evaluasi atau penilaian kerja pegawai. Setiap organisasi pasti terdiri dari individu yang berbeda-beda karakter, untuk itu evaluasi kinerja sangat diperlukan untuk menyamakan persepsi kerja pegawai.

Veithzal Rivai (2016: 309) mengatakan bahwa ”Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2015: 67) mengemukakan pengertian kinerja pegawai sebagai berikut "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh. Basri dalam bukunya Performance Appraisal. (2016: 17) "Pada hakikatnya kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu".

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pemaparan di atas pula, maka dapat dikatakan bahwa kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai selama periode waktu yang telah ditentukan organisasi.

## Metode

Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam penelitian ini Sampel yang digunakan adalah pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 43 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan indikator yang dimiliki oleh populasi tersebut (Khaerul & Budiman, 2022). Hasil Penelitian di analisis menggunakan regresi linier berganda dan diolah menggunakan aplikasi SPSS.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hasil statistik, ada dua metode pengujian hipotesis dengan menggunakan pengujian secara simultan, yaitu serempak (Uji – F) dan parsial (Uji – t). Pengujian hipotesis dapat diuraikan berikut ini:

#### a. Pengujian secara Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji parsial ini (Uji t) adalah:

1. Jika nilai Sig.< 0,05>atau t hitung > dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai Sig. > 0,05 atau t hitung < dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

**Tabel 2**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.397	.339		1.172	.248
1 Budaya organisasi	.494	.144	.450	3.422	.001
Lingkungan kerja	.440	.127	.457	3.474	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber Uji Hipotesis

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n - k - 1) = t (0,05:2 ; 43-2-1) = (0,025; 40) = 2,021$$

Berdasarkan tabel 11 di atas, maka untuk uji parsial dapat di jelaskan sebagai berikut :

Hasil uji parsial (Uji t) dapat di lihat bahwa nilai koefisien untuk variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,494 dengan t hhitung 3,422 > dari t tabel 2,021 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. 0,001 < 0,05).

Hasil uji parsial (Uji t) dapat di lihat bahwa nilai koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,440 dengan thitung 3.474 > dari t tabel 2,021 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (Sig 0,001 < 0,05)

Dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat yaitu kinerja. Adapun dasar pengambilan keputusan Uji F adalah :

1. Jika nilai Sig. < 0,05 atau F hitung > dari F tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai Sig. > 0,05 atau F hitung < dari F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$F \text{ tabel} = F (k ; n - k) = F (2 ; 43-3) (2;40) = 3,23$$

**Tabel 3**  
**Uji Simultan (Uji F)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.857	2	2.429	55.014	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	1.766	40	.044		
Total	6.623	42			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi

Sumber: Uji Simultan

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 55.014 lebih besar dari F tabel 3,24 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti dibawah signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada prinsipnya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen.  $R^2$  memiliki kelemahan, dimana untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah di sesuaikan yaitu Adjusted R Square ( $R^2_{adj}$ ).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.733	.720	.2101

a. Predictors (Constant), lingkungan kerja,, budaya organisasi

Sumberr: Uji Hipotesis

**Pembahasan**

Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja sebagai elemen penting dalam organisasi dan menjadi kunci dalam menanggapi perubahan dani pola kompetisi saat ini. Budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif akan menumbuhkan kinerja dan rasa tanggungjawab yang besar dalam diri setiap pegawai sehingga mampu memberikan kinerja yang maksimal.

Dalam pembahasan ini dapat menjelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Budaya organisasi (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah dengan t hitung 3.422 > dari t tabel 2,021 dan tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 (sig = 0,001 < 0,05). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan dengan adanya budaya organisasi dalam suatu organisasi yang terjalin dengan baik, membuat kinerja pegawai akan meningkat. Hingga pada akhirnya organisasi tersebut mampu mencapai tujuan yang telah di tetapkan.
2. Variabel Lingkungan Kerjai (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah dengan t hitung 3,474 > dari t tabel 2,021 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig = 0,000 < 0,05). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan lingkungan kerja yang bersih dan sarana yang memadai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja dan sarana yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai
3. Variabel Budaya Organisasi dan lingkungan dari hasil penelitian yang dilakukan untuk nilai F hitung sebesar 55,014 lebih besar dari F tabel 3,24 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti dibawah signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki

pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

4. Nilai R Square (R<sup>2</sup>) adalah 0,733 yang berarti bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai sebesar 73,3 % sedangkan sisanya sebesar 26,7 % di jelaskan oleh factor lain yang tidak di masukkan dalam model penelitian ini. Untuk Variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan kepemimpinan dan sebagainya.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidenreng Rappang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Secara Parsial Variabel Budaya organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah dengan nilai thitung 3,422 > dari ttabel 2,339 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig = 0,001 < 0,05). Sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah dengan t hitung 3,474 > dari t tabel 2,339 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig = 0,001 < 0,05). Secara simultan Variabel Budaya Organisasi dan lingkungan kerja dari hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai F hitung sebesar 55,014 lebih besar dari F tabel 3,24 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah signifikann0,05.

### Daftar Pustaka

- [1] Adhitya Bahar. 2013. Skripsi, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Air*. Unhas.Makassar
- [2] Asike, A., & Muslimin, U. (2022). *Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep*. *Amsir Bunga Rampai Journal*, 1(1), 123–130.
- [3] Hartati, H., & Beddu, M. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare*. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 132–141.
- [4] Khaerul, K., & Budiman, B. (2022). *Peran Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Kemampuan Baca Tulis Al-Qur'an Peserta Didik*. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 1–14.
- [5] Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). *Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48.

- [6] Mustaking, M., & Arifuddin, A. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Budaya Organisasi Dan Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara*. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 20(1), 104–115.
- [7] Mangarrisan Sinaga (2008) Skripsi *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan*.
- [8] Mangkunegara, A.Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* , PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [9] Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [10] Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- [11] Sihombing, 2016. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Rineke Cipta, Jakarta.
- [12] Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung. CV Alfa Beta.
- [13] Suwanto, Koeshartono, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.