

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA, KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI RIAU

Iis Dwi Sutanti¹; Fatkhurahman²; Aznuriyandi

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
Jln. D.I. Panjaitan KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : fatkhurahman@unilak.ac.id

Abstract: The purpose of this research is to identify how the Community Empowerment, Village, Population, and Civil Registration Office of Riau Province's work environment and culture affect employee performance. The questionnaire employed in the research measured factors along a likert scale, and its results were analyzed with the use of SPSS Version 25 for Windows utilizing validity, reliability, normalcy, multiple linear regression, partial tests (t tests), and simultaneous tests (F tests). Using the saturated sample approach, we sampled from a population of 100 persons (census method). Statistical analysis indicates that there is a significant positive relationship between workplace environment and employee performance ($t_{count} > t_{table} = 3.087 > 1.985$, sig. = 0.003 0.05), between workplace culture and employee performance ($t_{count} > t_{table} = 6.542 > 1.985$, sig. = 0.000 0.05), and between workplace environment and organizational culture ($t_{count} > t_{table} = 6.542 > 1.985$, sig. = 0.000 0.05).

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari setiap bisnis atau badan pemerintah yang sukses, dan karena itu, mereka harus diteliti dan dikembangkan. Ini menyoroti perlunya manajemen sumber daya manusia yang efektif. Manajemen orang sering disebut sebagai HRM. Sumber daya manusia dapat memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain di dalam perusahaan, serta menentukan visi dan strateginya.

Bakat kerja karyawan merupakan aspek kunci dalam menentukan seberapa baik mereka melakukan tanggung jawab mereka. Agar organisasi dapat mencapai tujuannya, sangat penting bagi para pekerjanya untuk mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Selain meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan kinerja organisasi, peningkatan produktivitas ditunjukkan saat pekerja dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan lebih akurat.

Kinerja individu atau tim adalah jumlah upaya mereka untuk mencapai tujuan tertentu dalam kerangka waktu tertentu sesuai dengan kebijakan, prosedur, standar, kriteria, dan peran bisnis yang ditetapkan (Bangun, 2012: 231). Kinerja yang tinggi dari para pekerja berarti tugas yang dikerjakan atau ditugaskan kepada mereka diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, dengan kinerja yang baik secara otomatis membuat karyawan merasa senang bekerja, yang pada gilirannya dapat meminimalkan ketidakhadiran atau tidak bekerja. karena saya terlalu malas untuk melakukannya dengan cara lain.

Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain tetapi tidak terbatas pada: budaya organisasi, komitmen organisasi, iklim organisasi, motivasi, bakat kerja, disiplin, pelatihan, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Nurmansyah, 2021; 210) . Salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas di tempat

kerja adalah dengan fokus pada lingkungan sekitar pekerja selama bekerja. Tempat kerja adalah tempat berlangsungnya aktivitas kerja secara teratur. Tempat kerja yang aman dan nyaman akan membangkitkan rasa percaya diri dan produktivitas para pekerjanya. Ketika karyawan menyukai tempat kerja mereka, mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan jam kerja yang berkualitas. Ketika pekerja bahagia, mereka lebih produktif dan efisien. Baik interaksi interpersonal pekerja dengan penyelia mereka maupun lingkungan fisik tempat mereka melakukan pekerjaannya dianggap sebagai bagian dari lingkungan tempat kerja.

Budaya perusahaan adalah aspek lain yang mempengaruhi produktivitas. Mengembangkan budaya perusahaan yang positif adalah cara yang bagus untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan lebih termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan ketika mereka merasa didukung oleh budayanya. Berbeda dengan budaya bisnis lain tentunya. Setiap perusahaan memiliki budaya uniknya sendiri yang terwujud dalam metode berpikir, pemecahan masalah, dan menjalankan bisnisnya sendiri yang unik. Tindakan, sikap, dan produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya perusahaan.

Karyawan membawa serta perspektif budaya mereka sendiri yang unik ke tempat kerja, namun perspektif ini pada akhirnya bertemu untuk membentuk identitas perusahaan bersama. Bersama-sama, para anggota organisasi dengan budaya semacam ini dapat mencapai hal-hal besar. Namun, sebagai hasil dari proses ini, perbedaan budaya muncul di dalam perusahaan, dan beberapa pekerja tidak dapat menerimanya. Hal ini dapat menyebabkan melemahnya budaya perusahaan, yang pada gilirannya dapat

berdampak pada produktivitas individu pekerja.

Menurut temuan, produktivitas di tempat kerja telah anjlok. Bukti berikut dari catatan kehadiran staf menunjukkan hal ini:

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja keseluruhan pegawai	Jumlah Absen			Total Absen	Persentase (%)
				A	I	S		
2017	84	233	19.572	60	144	72	276	1,41%
2018	79	233	18.407	48	96	70	214	1,16%
2019	77	233	17.941	82	180	180	442	2,46%
2020	98	233	22.834	120	240	212	572	2,51%
2021	100	233	23.300	132	252	264	648	2,78%

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau (2022)

Dari data diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai berfluktuasi setiap tahunnya, dapat dilihat pada tahun 2021 persentase absensi yaitu 2,78% kategori tertinggi dengan banyaknya total absen sebanyak 648. Pada tahun 2017 persentasi absensi yaitu 1,41%, pada tahun 2018 persentasi absensi yaitu 1.16%, pada tahun 2019 persentasi absensi yaitu 2,46%, dan pada tahun 2020 persentasi absensi yaitu 2,51%. Dapat disimpulkan terdapat indikasi masalah pada absensi tahun 2021. Tingkat absensi pegawai yang tinggi jika dibiarkan secara terus menerus dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Tinjauan kinerja tahunan karyawan tidak hanya didasarkan pada tingkat kehadiran mereka tetapi juga pada sasaran tahunan (SKP) khusus mereka, seperti yang ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Tahunan Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau

No	Tahun	Unsur Penilaian				Jumlah	Rata-rata
		SKP x 60%		Perilaku Kerja x 40%			
		Persentase	Ket.	Persentase	Ket.		
1.	2017	80	Baik	81	Baik	161	80,5
2.	2018	78	Baik	80	Baik	158	79
3.	2019	75	Cukup	74	Cukup	149	74,5
4.	2020	70	Cukup	72	Cukup	142	71
5	2021	72	Cukup	75	Cukup	147	73,5

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau (2022)

Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, grafik di atas menunjukkan bahwa sasaran kinerja pegawai (SKP) selama tiga tahun berturut-turut turun dengan skor capaian yang sedang. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Dinas Pemberdayaan

Masyarakat, Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil Provinsi Riau bermasalah, sehingga kinerja SKP menjadi buruk dan tidak konsisten.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan, lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau masih belum optimal, ini terlihat dari beberapa ruangan yang pewarnaan/cat nya sudah mulai memudar dan mengelupas, beberapa ruangan juga terasa panas karena Air Conditioner (AC) tidak berfungsi dengan baik, kebersihan didalam ruangan sudah terjaga namun diluar ruangan masih terlihat banyak sampah berserakan terutama diselokan. Selain itu, Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Kelurahan, Kependudukan, dan Catatan Sipil Provinsi Riau masih memiliki budaya organisasi yang masih lemah, dibuktikan dengan masih seringnya pegawai datang terlambat dan sering keluar kantor tanpa memberikan alasan yang sah. Hal ini jelas menyebabkan keterlambatan dan tumpukan pekerjaan, serta kurangnya kolaborasi dalam menjalankan tugas, sehingga hasil yang kurang ideal.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau”

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Sedarmayanti dalam Nurmansyah (2018; 204), mencakup semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan selama hari kerja, serta ruang fisik tempat individu atau tim melakukan tugasnya.

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat pekerja melakukan tugas rutinnnya, seperti yang dikemukakan oleh Mardiana dalam Sudaryo, dkk (2018; 47).

Padahal lingkungan kerja sangat menentukan keberhasilan aktivitas kerja pekerja, seperti yang dikemukakan oleh Sunyoto (2015: 38). Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan membina lingkungan kerja yang positif atau dengan membangun keadaan yang menginspirasi karyawan untuk melakukan yang terbaik.

Nurmansyah (2018;205-206) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain: (a) Penerangan, (b) Pertukaran Udara, (c) Kebersihan, (d) Pewarnaan , (e) Jaminan Keamanan, (f) Kebisingan (g) Ukuran Ruang Kerja dan (h) Musik

Menurut Robbins dalam Sudaryo, dkk (2018;48-49) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

Menurut Sudaryo, dkk (2018;51-58) indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Penerangan
2. Pewarnaan
3. Kebersihan
4. Pertukaran Udara
5. Suara/Kebisingan
6. Keamanan

Menurut Sunyoto (2012 : 45) indikator lingkungan kerja adalah:

1. Hubungan Karyawan
2. Suasana Kerja
3. Tersedianya Fasilitas Kerja
4. Keamanan

Menurut Erti (2017;219) Norma dan praktik budaya suatu organisasi adalah yang diakui secara universal sebagai benar.

Menurut Horisson dan Nurmansyah (2021:154), budaya organisasi adalah "konstelasi unik dari asumsi, norma, dan praktik bersama yang mencirikan anggotanya dan mendefinisikan interaksi mereka satu sama lain."

Menurut Wesson et al. dalam Busro (2018; 4), budaya organisasi adalah kumpulan pemahaman bersama di antara para anggotanya tentang norma, nilai, dan praktik yang mengatur cara mereka bekerja sama dan cara mereka memperlakukan satu sama lain.

Budaya organisasi, sebagaimana didefinisikan oleh para ahli tersebut di atas, adalah sistem kepercayaan bersama yang diteliti, diadopsi, dan dikembangkan sepanjang waktu; itu berfungsi sebagai perekat organisasi dan memberi karyawan seperangkat norma untuk diikuti saat mereka bekerja menuju tujuan bersama.

Mondy, dkk dalam Nurmansyah (2021;157) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi budaya organisasi (*corporate culture*) yaitu: (1) Karakteristik tempat kerja meliputi dedikasi, perlawanan, moral, dan keramahan. (2) Gaya kepemimpinan manajerial/pengawasan meliputi menjaga jarak, memprioritaskan hasil, menunjukkan empati, dan memaksa. (3) Fitur organisasi (*features*) meliputi ukuran organisasi (*size*), kompleksitas (*complexity*), formalisasi (*formalization*), dan otonomi (*otonomi*). (4) Proses administrasi (*administrative processes*) yang terdiri dari: sistem balas jasa (*reward system*), sistem komunikasi (*communication system*), konflik/kerjasama (*conflict/cooperation*), toleransi terhadap risiko (*risk tolerance*).

Banyak elemen, termasuk yang tercantum di bawah ini, mempengaruhi budaya organisasi, seperti yang dinyatakan oleh Carroll et al. dalam Busro (2018; 8). (1) Istilah "dampak eksternal" dimaksudkan untuk mencakup berbagai variabel di mana organisasi tidak memiliki kendali. Masalah eksternal jauh lebih sulit untuk dikelola daripada masalah internal. Nilai tukar diluar tinggi atau rendah, biaya bahan baku yang tinggi, dll. (2) Bobot norma dan harapan masyarakat. Gagasan dan norma yang paling banyak dipegang dalam masyarakat tertentu, seperti

menghormati orang lain dan kebersihan. (3) Faktor unik untuk organisasi. Budaya organisasi berkembang ketika berhasil mengatasi tantangan eksternal dan internal.

Menurut Graves in Busro (2018; 23), terdapat 10 item alat penelitian (dimensi kriteria) yang dapat digunakan sebagai indikator budaya organisasi.

1. Jaminan diri (*self assurance*),
2. Ketegasan dalam bersikap (*decisiveness*),
3. Kemampuan dalam pengawasan (*supervisory ability*),
4. Kecerdasan emosi (*intelegence*),
5. Inisiatif (*initiative*),
6. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need for achievement*),
7. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self actualization*),
8. Kebutuhan akan jabatan/posisi (*need for power*),
9. Kebutuhan akan penghargaan (*need for reward*), dan
10. Kebutuhan akan rasa aman (*need for security*).

Berikut beberapa penanda budaya organisasi, seperti yang dipaparkan oleh Sulaksono (2015; 14): (1) Inovatif memperhitungkan risiko, seperti: (a) Hadir dengan solusi inovatif untuk meningkatkan kinerja bisnis. (b) Ambil peluang sambil menghasilkan konsep inovatif. (2) Berorientasi pada hasil, seperti: (a) Mengembangkan tujuan yang harus dipenuhi untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan. (b) Mempertimbangkan seberapa baik usaha yang telah dilakukan sejauh ini. (3) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti: (a) Ikuti terus sifat pekerjaan yang bergerak cepat. (b) Dorong kesuksesan di antara karyawan. (4) Berorientasi detail pada tugas, seperti: (a) Perhatian terhadap detail saat bekerja. (b) Keandalan hasil.

Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Nurmansyah (2018; 98), adalah hasil akhir dari upaya seorang pegawai untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dalam ruang lingkup tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan dalam kerangka waktu yang diberikan kepadanya.

Kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Colquitt dalam Kasmir (2016; 183),

adalah nilai dari tindakan karyawan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Bangun (2012: 231) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari upaya individu atau tim, seperti penyelesaian tugas rutin atau pencapaian tujuan yang ditetapkan untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kebijakan, prosedur, standar, kriteria, dan fungsi yang telah ditetapkan.

Beberapa sumber setuju bahwa kinerja individu diukur dari keberhasilan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan nilai yang mereka berikan kepada perusahaan mereka secara keseluruhan.

Kasmir (2016; 189-193) mencantumkan hal-hal berikut sebagai penyebab buruknya kinerja di tempat kerja:

- 1) Semakin banyak keterampilan dan pengalaman yang Anda bawa ke suatu pekerjaan, semakin besar kemungkinan Anda akan berhasil melakukannya dan dalam parameter yang telah ditetapkan.
- 2) Seseorang dengan pemahaman mendalam tentang bidangnya akan selalu memberikan hasil yang unggul.
- 3) Skema Tindakan Jika sebuah tugas direncanakan dengan baik, maka akan lebih mudah untuk melakukannya.
- 4) Seseorang dengan kepribadian atau karakter yang baik akan menganggap serius pekerjaannya dan memikul semua kesalahan atas hasil yang buruk.
- 5) Karyawan akan terinspirasi atau terdorong untuk mencapai sesuatu dengan sukses di tempat kerja jika mereka memiliki motivasi yang signifikan, baik dari dalam diri mereka sendiri maupun dari luar diri mereka (organisasi).
- 6) Kepemimpinan, Karyawan akan dengan senang hati mematuhi arahan

pemimpin yang menghibur, peduli, mendidik, dan memimpin.

- 7) Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah cara dia berinteraksi dengan dan mengarahkan pengikutnya.
 - 8) Budaya perusahaan terdiri dari aturan tidak tertulis yang harus diikuti oleh setiap orang di perusahaan karena itu adalah properti perusahaan.
 - 9) Tingkat kepuasan kerja seseorang dapat diukur dengan bagaimana perasaan mereka tentang pekerjaan mereka sebelum atau sesudah mereka menyelesaikannya.
 - 10) Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada pengaturan fisik dan budaya perusahaan tertentu. Produktivitas seseorang dapat meningkat jika disediakan tempat kerja yang menyenangkan.
 - 11) Loyalitas, dalam konteks ini, mengacu pada kesediaan karyawan untuk tetap bersama dan mendukung perusahaan tempat mereka bekerja.
 - 12) Ketika pekerja berkomitmen, mereka mengikuti semua aturan dan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan.
 - 13) Disiplin di tempat kerja mengacu pada saat seseorang berusaha dengan jujur untuk menyelesaikan tugasnya.
- Menurut Amstrong dan Baron dalam Nurmansyah (2019:185), beberapa unsur yang mempengaruhi produktivitas adalah:
- 1) Aspek unik untuk setiap orang, seperti pendidikan, gaji, tingkat dorongan, dan dedikasi mereka.
 - 2) Kepemimpinan Kualitas manajemen dan kepemimpinan dalam hal dorongan, arahan, dan dukungan.
 - 3) Pengaruh Kelompok, yang diukur dengan membantu rekan kerja seseorang.
 - 4) Struktur organisasi dan infrastruktur merupakan fitur sistemik.

5) Keadaan, seperti ketegangan yang intens dan seringnya terjadi pergeseran baik di lingkungan internal maupun eksternal.

Hasibuan dan Busro (2018), pada halaman 91, mencantumkan penyebab kinerja buruk sebagai berikut:

1. Kecakapan (pemahaman yang baik terhadap pekerjaan);
2. Pengalaman;
3. Kesungguhan untuk bekerja dengan baik;
4. Kecukupan waktu pengerjaan;
5. Keinginan/kemauan untuk melaksanakan pekerjaan;
6. Lingkungan kerja; dan
7. Pemahaman pekerjaan.

Menurut Kasmir (2016; 208-210) beberapa indikator terkait persyaratan kinerja dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, antara lain:

1) Kualitas (mutu)

Penukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metodologi kuantitatif. Seratus pekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau disurvei, dan semua kuesioner dikembalikan untuk dianalisis. Strategi sampel jenuh digunakan untuk memilih sampel, yang melibatkan penarikan dari seluruh

populasi untuk mendapatkan data yang representatif.

Dalam konteks pengumpulan data, kuesioner adalah dokumen yang diberikan kepada responden dengan harapan akan memberikan jawaban atas pertanyaan tertentu. Gunakan skala Likert untuk mengukur signifikansi pendapat masing-masing responden. SPSS 25 for Windows digunakan sebagai alat analisis untuk penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berusaha untuk menjawab pertanyaan yang diajukan dalam pendahuluan dengan memberikan kuesioner yang dirancang untuk menjelaskan dampak lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil Provinsi Riau. SPSS Versi 25 digunakan untuk melakukan analisis yang diperlukan pada informasi yang dikumpulkan.

Dari total 100 responden dan 15 item pernyataan pada tingkat signifikansi 5%, temuan rhitung untuk uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa validitas variabel pernyataan yang diteliti bervariasi dari 0,595 hingga 0,841 dari semua item pernyataan > dari rtabel 0,197. Agar semua bagian pernyataan dianggap benar.

Penelitian ini menemukan bahwa Cronbach Alpha untuk variabel yang mengukur lingkungan kerja sebesar 0,832, Cronbach Alpha untuk variabel yang mengukur budaya organisasi sebesar 0,775, dan Cronbach Alpha untuk variabel yang mengukur kinerja karyawan sebesar 0,813 > dari standar reliabilitas sebesar 0,70. Sehingga seluruh pernyataan pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan untuk menguji normalitas, dengan ketentuan bahwa suatu kumpulan data dianggap normal jika besarnya nilai signifikan variabel lebih

besar atau sama dengan $= 0,05$, dan tidak memenuhi asumsi normalitas jika nilainya kurang dari atau sama dengan $= 0,05$.

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33785758
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.058
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data olahan SPSS, 2022

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh fakta bahwa variabel signifikan (Asymp. Sig) $0,078 > 0,05$ ().

Analisis regresi berganda akan digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan variabel bebasnya adalah tempat kerja (X1) dan budaya perusahaan (X2) (X2). Tabel berikut memberikan informasi lebih lanjut:

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.100	1.385		3.682	.000
	Lingkungan Kerja	.220	.071	.271	3.087	.003
	Budaya Organisasi	.665	.102	.574	6.542	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS, 2022

Pada hasil perhitungan regresi linear berganda, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diperoleh $Y = 5,100 + 0,220x_1 + 0,665x_2 + \varepsilon$. Dimana dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta (α) bernilai 5,100 artinya jika variabel independent yang terdiri dari Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi dengan nol, maka Kinerja Pegawai bernilai positif diperoleh sebesar 5,100.
2. $b_1 = 0,220$, artinya apabila terjadi perbaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,220satuan.
3. $b_2 = 0,665$, artinya apabila terjadi perbaikan variabel Budaya Organisasi sebesar 1 (satu) satuan dan variabel bersifat konstanta, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.665 satuan.

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang diperoleh masing-masing variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). pada penelitian ini nilai ttabel adalah:
 $= t (\alpha/2; n-k-1)$
 $= (0,05/2; 100-2-1)$
 $= (0,025; 97) = 1,985$

Hasil Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.100	1.385		3.682	.000
	Lingkungan Kerja	.220	.071	.271	3.087	.003
	Budaya Organisasi	.665	.102	.574	6.542	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis (H.1)

Diketahui nilai t untuk X1 terhadap Y adalah sebesar $3,682 > 1,985$ dan nilai sig. sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa H.1 diterima yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Pengujian Hipotesis (H.2)

Diketahui nilai t untuk X2 terhadap Y adalah sebesar $6,542 > 1,985$ dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa H.2 diterima yang berarti variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F digunakan untuk mengetahui benar tidaknya hipotesis nol (bahwa tidak ada hubungan antara variabel bebas Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dengan variabel terikat Kinerja Karyawan). Anda dapat melihat perbandingan antara Fhitung dan Ftabel serta hasil perhitungannya pada tabel di bawah ini.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.444	2	145.222	79.497	.000 ^b
	Residual	177.196	97	1.827		
	Total	467.640	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data olahan SPSS, 2022

Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan dengan sig. sebesar 0,000 pada tabel 5.30 dan pilihan untuk menerima hipotesis berdasarkan uji F (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Karena $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,087 > 1,985$ dan nilai sig. sebesar 0,003 < 0,05 maka hipotesis pertama benar: produktivitas pekerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil Provinsi Riau dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X1).
- 2) Karena $t_{hitung} > t_{tabel} = 6,542 > 1,985$ dan nilainya sig. sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau adalah benar.
- 3) Hipotesis ketiga diterima jika $p < 0,005$: karakteristik lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau

Penulis berusaha untuk memberikan proposal yang mungkin dapat digunakan sebagai kontribusi ide untuk lembaga di masa depan berdasarkan temuan dan kesimpulan studi yang disajikan di atas. Adapun rekomendasi penulis adalah sebagai berikut: Sebaiknya Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi lingkungan kerjanya dengan memberikan kenyamanan dalam

bekerja, seperti ketersediaan AC yang berfungsi dengan optimal, keamanan ditempat bekerja, sirkulasi udara yang baik dan peralatan kerja yang memadai (komputer, printer dan perkakas lainnya), hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, dan sesama rekan kerja juga perlu diperhatikan agar tercipta hubungan kerja yang baik dan suasana kerja yang kondusif.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau diharapkan mampu mempertahankan dan lebih meningkatkan budaya organisasinya, dengan cara memberikan sosialisasi, dukungan kerja, menjalin hubungan dan komunikasi yang baik serta pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger, 2020, *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*, Malang, AE Publisng
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga
- Busro, Dr. Muhammad, 2018, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prenadamedia Group
- Erti, Lili, 2017, *Desain dan Perilaku Organisasi*, Pekanbaru, Unilak Press
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada
- Nurmansyah, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep-Teori & Penelitian*, Pekanbaru, Unilak Press
- _____, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru, Unilak Press.
- _____, 2020, *Pengantar Manajemen Modern*, Bandung, Alfabeta
- _____, 2021, *Perilaku Organisasi*, Pekanbaru, Unilak Press
- Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan

- dan Susunan Perangkat Daerah
Provinsi Riau
Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011
Tentang Penilaian Prestasi Kerja
Pegawai Negeri Sipil
Ruyatnasih, Yaya dan Megawati, Liya,
2018, *Pengantar Manajemen:
Teori, Fungsi dan Kasus Edisi 2*,
Yogyakarta, CV. Absolute Media
Sudaryo, dkk, 2018, *Manajemen Sumber
Daya Manusia, Kompensasi
Langsung dan Lingkungan Kerja
Fisik*, Yogyakarta, CV Andi
Offset
Sulaksono, Hari, 2015, *Budaya
Organisasi dan Kinerja*,
Yogyakarta, Deepublish
Sunyoto, Danang, 2012, *Teori, Kuesioner,
dan Analisis data Sumber Daya
Manusia (Praktik Penelitian)*,
Yogyakarta, CAPS
Suyuthi, dkk, 2020, *Dasar-Dasar
Manajemen: Teori, Tujuan dan
Fungsi*, Yayasan Kita Menulis