

---

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Rully Alfiana Sabilila

Dewi Urip Wahyuni

dewiuripwahyuni@stiesia.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

---

### ABSTRACT

*This research aimed to analyze and find out the effect of work environment and organization culture on the employees performance at Social Service at city of Surabaya. The independent variables in this research are work environment and organizational culture. While the dependent variable in this study is employee performance. The population used in this study were employees of the Surabaya City Social Service. While the research population was employees at Social Services at city of Surabaya. Moreover, the research was quantitative research. The sampling technique used in this study is the saturated sampling method which is a sampling technique that takes all members of the population in the object as a sample, data collection is carried out by distributing questionnaires with a sample of 45 respondents. Moreover, the research analysis method used multiple linear regressions. Moreover, the data analysis technique used SPSS (Statistical Product and Service Solution) 20 version. The research result concluded that the work environment had positive and significant effect on the employees' performance at Social Service at city of Surabaya. Likewise, the organization culture had a positive and significant effect on the employees' performance at Social Service at city of Surabaya.*

*Keywords: work environment, organizational culture, employees' performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sementara variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Populasi yang digunakan pada penelitian ini ialah pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel yang mengambil seluruh anggota populasi di dalam objeknya sebagai sampel, pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya.

Kata kunci: lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting bagi sebuah organisasi, institusi, dan perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah kunci untuk menentukan

kemajuan dan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia (SDM) yang di pekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi

itu. SDM bukan hanya sebagai suatu asset yang utama melainkan asset yang bernilai dan tidak dapat di gandakan. SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu mikro dan makro, secara mikro adalah individu yang bekerja di suatu perusahaan dan secara makro penduduk pada suatu negara yang telah memasuki usia Angkatan kerja, baik yang sudah pernah bekerja maupun belum bekerja.

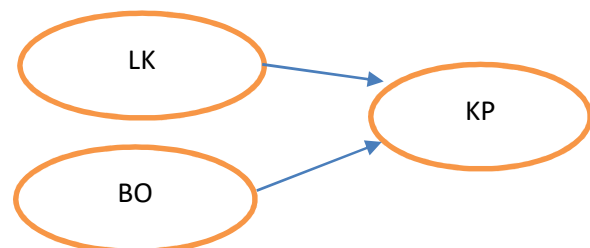
Berdasarkan fenomena yang ada dari tahun 2020 hingga tahun 2021 terus mengalami penurunan pada penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya yaitu prestasi kerja, kerjasama, dan kepemimpinan sebesar 7,92%. Hal ini terjadi karena ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan hasil pekerjaan pegawai yang kurang optimal. Pada nilai unsur kerjasama dari tahun 2020 hingga 2021 terjadi penurunan sebesar 9,61%. Adapun masalah kerjasama pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya yaitu pegawai yang kurang saling membantu antar pegawai. Sedangkan unsur kepemimpinan juga mengalami penurunan dari tahun 2020 hingga tahun 2021 hal ini disebabkan kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahannya serta pemimpin kurang cepat tanggap atas persoalan-persoalan factual.

Berdasarkan fenomena maka rumusan masalah adalah sebagai berikut : (1) apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. (2) apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut: (1) untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya dan (2) apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya

## TINJAUAN TEORITIS

Mangkunegara (2016:67) kinerja pegawai merupakan proses di mana mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan. Sunyoto (2015:38) menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor utama yang sangat penting bagi pegawai saat sedang melakukan pekerjaan dan aktivitas di dalam organisasi. Tobari (2015:12) menyatakan budaya organisasi ialah sesuatu yang dapat dijiwai, di pahami atau dapat dikatakan sebagai perilaku yang memberikan nilai tersendiri dan menjadi pola dalam suatu organisasi. Motivasi kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, komunikasi, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gambar 1 menunjukkan model penelitian.



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

Sumber: data diolah, 2021

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang sangat baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang akan memberikan rasa nyaman dan rasa semangat dalam bekerja jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik. Sedarmayanti (2014:20) Lingkungan kerja adalah suatu area yang terdapat sebuah populasi dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai

tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya organisasi dapat mensosialisasikan dan menginternalisasi para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap tingkah laku dan efektivitas kinerja organisasi. Tobari (2015:12) Budaya organisasi adalah suatu hal yang dapat dijiwai, di pahami atau dapat dikatakan sebagai perilaku yang memberikan nilai tersendiri dan menjadi pola dalam suatu organisasi

H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode kausal komporatif. Kausal komporatif merupakan salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kemungkinan hubungan sebab dan akibat dengan melalui pengamatan terhadap akibat yang ada.

### **Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat diterapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80).

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan bersifat representative (Sugiyono, 2017: 81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:68) sampling jenuh ialah Teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasinya sebagai sampel, sehingga sam-

pel dalam penelitian ini adalah 45 responden yang merupakan pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya.

### **Teknik Pengumpulan Data Jenis Data**

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data subjek (*self-report data*). Data subjek yang dimaksud berupa sikap, pengalaman, opini, dan karakteristik dari responden.

### **Sumber Data**

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti didalam objek atau di lapangan yang bersumber dari para responden (Sugiyono, 2017:137).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang telah disiapkan dalam kuesioner dan ditujukan kepada responden. Pengukuran bobot nilai kuesioner menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* untuk mengembangkan instrument yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat seseorang atau kelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan (Sugiyono, 2017:93). Pada setiap pertanyaan diukur dalam 5 skala *Likert* dan setiap mempunyai bobot sebagai berikut: sangat tidak setuju skor 1, tidak setuju dengan skor 2, netral skor 3, setuju skor 2, sangat setuju skor 1.

### **Variabel dan Definisi Operasional**

#### **Variabel**

Variabel adalah segala sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga memperoleh berbagai informasi tentang hal-hal tersebut yang kemudian ditarik menjadi kesimpulan (Sugiyono, 2017:63).

### **Definisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai merupakan pencapaian hasil dari pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Setiawan dan Kartika (2014) ialah: (1) kesesuaian jam kerja (2) tingkat kehadiran (3) ketepatan dalam penyelesaian tugas (4) kepuasan kerja (5) kerjasama antar pegawai.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan rekan kerja setingkat, hubungan antara atasan dan bawahan serta kerjasama antar pegawai yang dapat mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Indikator lingkungan kerja menurut Siagian (2014:59) ialah sebagai berikut : (1) bangunan tempat kerja (2) peralatan kerja yang memadai (3) fasilitas (4) tersedianya sarana angkutan (5) hubungan rekan kerja setingkat (6) hubungan atasan dengan karyawan (7) kerjasama antar karyawan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sebuah entitas yang melekat dan dianut bersama oleh pegawai yang ada di Dinas Sosial Kota Surabaya. Indikator budaya organisasi menurut Jamaluddin *et al.*, (2017) yaitu: (1) inovasi dan keberanian pengambilan resiko (2) perhatian terhadap detail (3) berorientasi pada hasil (4) berorientasi pada manusia (5) berorientasi pada tim (6) agresif (7) stabil.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:53). Masing-masing indikator pertanyaan dikatakan valid (1) jika nilai signifikansi (2-tailed)  $< 0,05$  maka dikatakan valid. (2)

jika nilai signifikansi (2-tailed)  $> 0,05$  maka dikatakan tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi pada jawaban dari responden melalui pertanyaan yang telah diberikan. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika masing-masing jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai yang diberikan *cronbach alpha*  $> 0,60$  (Ghozali 2016:43).

#### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan agar mengetahui apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dikerjakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal dalam menguji normalitas data ialah dengan melihat histogram dan normal probability plot (Ghozali, 2016:156). Dasar pengambilan keputusan (1) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram dan tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik juga seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dipakai dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIP). Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada multikolinieritas di antara variabel independen (Ghozali, 2016:104).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas tujuannya untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Dasar Pengambilan keputusannya ialah (1) jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar setelah itu menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (2) jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016:13) regresi linear berganda menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji seberapa tinggi pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$KP = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 BO + e$$

Keterangan:

KP	= Kinerja Pegawai
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1$ dan $\beta_2$	= Koefisien Regresi
LK	= Lingkungan Kerja
BO	= Budaya Organisasi
e	= <i>Standart error</i>

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang di maksudkan dalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut (1) jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  menunjukkan bahwa

uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. (2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berganda yaitu antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan agar mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan budaya organisasi secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu (1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. (2) Jika nilai signifikansinya  $\leq 0,05$  maka ada pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah 45 pegawai PNS Dinas Sosial Kota Surabaya. Adapun deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini di lihat dari: jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja sebagai berikut: responden dalam penelitian ini memiliki mayoritas wanita sebanyak 25 orang (56%) dan pria sebanyak 20 orang (44%). Responden dalam penelitian ini yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 11 orang (24%), lebih dari 35 tahun sebanyak 11 orang (24%), 25 tahun sampai 35 tahun sebanyak 23 orang (51%). Pendidikan SLTA sebanyak 8 orang (18%), D3 sebanyak 32 orang (71%), S1 sebanyak 5 orang (11%). Lama bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 12 orang

(27%), lebih dari 5 tahun sebanyak 16 orang (36%), 3 tahun sampai 5 tahun sebanyak 17 orang (38%).

### Uji Validitas

Uji validitas dipakai sebagai alat ukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan pada Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas. Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel independent yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika variable tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ . Berikut adalah

hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,715	Reliabel
Budaya Organisasi (BO)	0,660	Reliabel
Kinerja Pegawai (KP)	0,724	Reliabel

Sumber: data primer, diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan mempunyai *CronbachAlpha*  $\geq 0,60$  dengan demikian berarti item pertanyaan untuk semua variable tersebut dinyatakan reliabel.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	sig	ket
LK	LK 1	0,42	0,006	Valid
	LK2	0,620	0,000	Valid
	LK3	0,518	0,000	Valid
	LK4	0,735	0,000	Valid
	LK5	0,704	0,000	Valid
	LK6	0,795	0,000	Valid
	LK7	0,478	0,001	Valid
BO	BO1	0,512	0,000	Valid
	BO2	0,633	0,000	Valid
	BO3	0,381	0,010	Valid
	BO4	0,603	0,000	Valid
	BO5	0,575	0,000	Valid
	BO6	0,677	0,000	Valid
	BO7	0,640	0,000	Valid
KP	KP1	0,551	0,000	Valid
	KP2	0,765	0,000	Valid
	KP3	0,719	0,000	Valid
	KP4	0,837	0,000	Valid
	KP5	0,578	0,000	Valid

Sumber: data primer, diolah (2021)

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	sig	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 Constant	,259	1,773		,146	,884		
LK	,656	,091	,828	7,199	,000	,413	2,422
BO	,055	,100	,063	4,548	,003	,413	2,422

Sumber: data primer, diolah (2021)

**Tabel 4**  
**Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,12768561
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,063
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: data primer, diolah (2021)

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (LK), Budaya Organisasi (BO), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (KP). Berikut akan disajikan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 20 for windows yang ditunjukkan oleh Tabel 3.

Dari tabel 3 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KP = 0,259 + 0,656 LK + 0,055 BO + e$$

Keterangan:

KP : Kinerja Pegawai

LK : Lingkungan Kerja

BO : Budaya Organisasi

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Berdasarkan nilai Konstanta (a) sebesar 0,259 bahwa variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi adalah bernilai konstan, Lingkungan Kerja

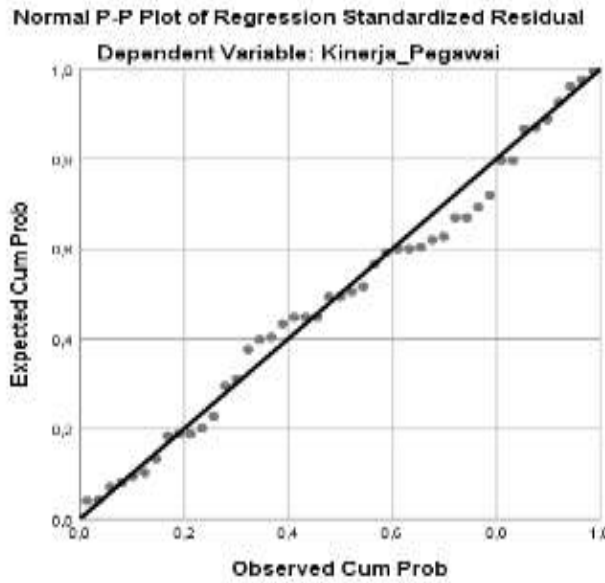
memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika Lingkungan Kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan jika Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika Budaya Organisasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

#### Uji Statistik Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Hasil dari uji normalitas melalui pendekatan Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4. Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Asymp-Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 nilai tersebut lebih besar dari yang telah ditentukan. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, maka persamaan model regresi linear berganda belum memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**  
*Sumber : data primer, diolah (2021)*

**Tabel 5**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
LK	0,413	2,422	Non Multikolinieritas
BO	0,413	2,422	Non Multikolinieritas

*Sumber: data primer, diolah (2021)*

**Analisis Grafik P-P Plot of Regression**

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Prinsipnya data normalitas dapat terdeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residualnya. Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 2. Dari gambar 2 dapat diketahui bahwa distribusi data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

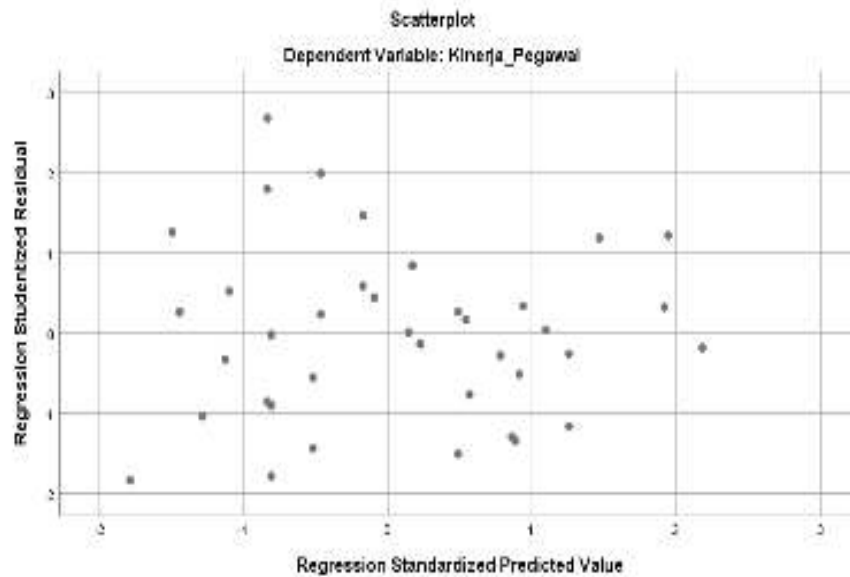
Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5. Tabel 5 menunjukkan bahwa

seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai *Tolerance* di atas 0,1 dan *VIF (Variance Inflation Factor)* kurang dari 10, maka hal ini berarti persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehingga variabel bebas tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Adapun cara lain untuk melihat uji heteroskedastisitas dengan metode grafik *Scatterplot* pada gambar 3.





**Gambar 3**  
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer, diolah (2021)

**Tabel 6**  
Hasil Uji F

Model		Sum of squares	df	Mean Square	F	sig
1	Regression	187,691	2	93,845	70,442	,000 <sup>b</sup>
	Residual	55,954	42	1,332		
	Total	243,644	44			

a) Dependent Variabel : KP

b) Predictors: (Constant), BO, LK

Sumber: data primer, diolah (2021)

**Tabel 7**  
Hasil perhitungan Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 <sup>a</sup>	,770	,759	1,154

Sumber: data primer, diolah (2021)

### Uji Kelayakan Model Uji F

Uji F digunakan untuk melihat model yang dianalisis memiliki tingkatan kelayakan model tinggi atau tidak. Dari hasil output pada program SPSS besarnya tingkat signifikan sebesar 0,000.

Dari tabel 6 didapatkan nilai signifikan F 0,000 (lebih kecil dari 0,5), maka dapat dikatakan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,770. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dijelaskan melalui variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 70%.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t

Hasil pengujian uji t dari masing-masing variabel bebas menggunakan program SPSS terlihat pada Tabel 8.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**

Variabel Bebas	t	Signifikan	Keterangan
LK	7,199	0,000	Berpengaruh Signifikan
BO	4,548	0,003	Berpengaruh Signifikan

Sumber: data primer, diolah (2021)

### Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Pegawai (KP)

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 7,199 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 berarti  $<0,05$ . Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga  $H_1$  diterima.

### Pengaruh Budaya Organisasi (BO) terhadap Kinerja Pegawai (KP)

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t sebesar 4,548 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 berarti  $<0,05$ . Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga  $H_1$  diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan yang diberikan maka hasil kerja akan maksimal. Kondisi lingkungan kerja yang diberikan Dinas Sosial Kota Surabaya sangat nyaman untuk pegawai beraktivitas, setiap ruangan memiliki lebar yang cukup luas dan diberikan satu unit komputer di setiap meja untuk melakukan pekerjaannya.

Selain keadaan ruang kerja yang nyaman pegawai juga diberikan fasilitas berupa lift agar lebih mudah ketika membawa barang besar dan berat. Di halaman depan terdapat lahan parkir kendaraan yang cukup luas untuk pegawai dan juga tamu yang berkunjung. Kebersihan di lingkungan kerja juga selalu dibersihkan agar pegawai tetap merasa nyaman dalam aktivitasnya. Dinas Sosial juga memberikan pembatas di setiap meja yang di pakai sehingga setiap pegawai tetap mendapatkan privasi untuk dirinya sendiri dan juga pekerjaan yang mereka jalani, terdapat absen check lock di setiap ruangan agar pegawai lebih mudah untuk absen.

Hasil ini juga di dukung oleh teori Sunyoto (2015:38) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor utama yang sangat penting bagi pegawai saat sedang melakukan pekerjaan dan aktivitas di dalam organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sebaliknya Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. Hasil ini membuktikan dengan adanya budaya organisasi maka kinerja yang dihasilkan pegawai semakin meningkat. Budaya Organisasi memberikan kekuatan yang jarang terlihat tetapi dapat menggerakkan orang-orang untuk melakukan pekerjaannya.

Para pegawai memiliki hubungan yang sangat baik ketika menjalani aktivitas di dalam ruangan dan di setiap ruang kerja terdapat beberapa PNS dan pegawai honorer yang bekerja secara bersamaan dan tidak ada rasa canggung untuk saling meminta pertolongan. Setiap senin pagi di adakan kegiatan rutin melakukan senam pagi bersama untuk mempererat kekeluargaan sesama pegawai.

Pelayanan untuk tamu di tangani dengan baik dan ramah, satpam yang di bertugas di pintu utama selalu menyambut tamu dengan baik.

Pegawai juga memiliki rasa percaya diri yang tinggi untuk melakukan sebuah hal baru di setiap pekerjaannya dan terlihat dari beberapa pegawai yang memiliki beberapa piagam di meja kerjanya yang terpajang rapi. Kinerja yang mereka lakukan untuk Dinas Sosial sangat baik sehingga organisasi mampu mencapai target yang di rencanakan. Hasil ini juga didukung oleh teori Tobari (2015:12) yang menyatakan bahwa budaya organisasi ialah sesuatu yang dapat dijiwai, di pahami atau dapat dikatakan sebagai perilaku yang memberikan nilai tersendiri dan menjadi pola dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sea-lumnya yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dan sebaliknya Wahyudi dan Tupti (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari pengujian dan pembahasan yang telah penulis lakukan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya” maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya. Semakin kondusif dan nyaman lingkungan kerja maka kinerja yang dihasilkan pegawai juga akan bagus, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi yang di miliki maka semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: 1) Bagi Dinas Sosial Kota Surabaya sebaiknya dapat meningkatkan lagi budaya organisasi yang ada pada organisasi dengan memberikan pengetahuan dan wawasan kepada pegawai agar dapat lebih detail dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal. 2) Bagi Dinas Sosial Kota Surabaya sebaiknya lebih meningkatkan lagi Lingkungan Kerja yang ada pada lingkungan organisasi dengan meningkatkan kenyamanan bagi pegawai agar pegawai dapat saling bekerja sama antara satu dengan yang lain sehingga kinerja pegawai semakin baik untuk mencapai tujuan organisasi. 3) Bagi peneliti selanjutnya, alangkah baiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperbanyak variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga memperbanyak jumlah sampel.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Cetakan Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jamaluddin., S. Rudi., Y, Harisman., dan A, Haedar. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1): 25-34.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* (2)2: 170-183.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, F dan D, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.

- Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5): 1471-1490.
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Wahyudi, W. D. dan Z, Tupti. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* (2)1:31-44.