

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LAMALA KABUPATEN BANGGAI

Oleh :

H. HERMAN PANDAR

Dosen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai

Jln. KH. Ahmad Dahlan No 79 Luwuk-Banggai Kode Pos 94711

Email : hermanpandar@unismuhluwuk.ac.id

HP = 0811458021

ABSTRAKS

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai dan untuk mengetahui apakah dari kedua variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai, yang berlokasi di Desa Bonebakal. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan dimulai dari bulan Juni sampai dengan bulan Juli 2017. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik nonprobability sampling yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi dibawah 100 orang responden sehingga sampel di dalam penelitian ini yaitu sebanyak 24 sampel yang merupakan pegawai di Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai, hipotesis pertama terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai, hipotesis pertama terbukti. Dari hasil uji ANOVA (analysis of variant) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 13,855 dengan nilai F-tabel = 3,27 yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis kedua terbukti. Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai terbukti.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam pencapaian tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam instansi.

Sumber daya manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai Negeri, Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Karena Pegawai Negeri disebut sebagai unsur aparatur Negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas umum pemerintah dan pembangunan. Dan peranannya di setiap Negara menjadi sangat penting dan sangat menentukan.

Dalam hubungan ini pegawai dikatakan mempunyai kinerja yang baik, antara lain bila mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi, apabila dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan paling rendah, dan ketepatan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2010) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2011) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk dapat mencapai kinerja pegawai yang diharapkan Camat Lamala Kabupaten Banggai harus memiliki keunggulan kompetitif yang hanya akan diperoleh dari sumber daya manusia yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Sumber daya manusia organisasi atau pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui peningkatan kinerja pegawai terhadap organisasi.

Oleh karena itu salah satu upaya Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan faktor budaya organisasi dan faktor lingkungan kerja. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang baik pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai harus dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut inilah tidak akan lepas dari pengaruh budaya

organisasi yang tercermin dari orientasi hasil yang dicapai pegawai serta bagaimana keputusan dibuat, siapa yang membuat, bagaimana imbalan dibagikan, siapa yang dipromosikan, bagaimana diperlakukan, bagaimana organisasi respon kepada lingkungannya. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin.

Menurut Davis (2006) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai adalah salah satu instansi pemerintahan yang merupakan perangkat pemerintahan wilayah kecamatan dengan tupoksi menyelenggarakan tugas pemerintahan di wilayah Kecamatan Lamala yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai merupakan ujung tombak bagi pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan di daerah dan keberhasilannya sangat ditentukan oleh dukungan seluruh jajaran di wilayahnya, terutama dukungan para pegawainya.

Adanya fenomena terjadinya pada pegawai Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai seperti masih banyaknya rendahnya pemahaman pegawai mengenai budaya organisasi, hal ini dapat dilihat pada penerapan budaya organisasi pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai yang belum optimal, diantaranya yaitu :

1. Kebiasaan buruk yang paling sering dilakukan Pegawai adalah dalam hal penerapan waktu masuk dan pulang kerja. Banyak pegawai negeri sipil yang sering terlambat masuk kerja dan selalu pulang lebih cepat dari jadwal jam kerja yang sudah ditetapkan.
2. Mendahulukan kepentingan pribadi, golongan atau kelompok termasuk kepentingan pimpinan ketimbang kepentingan publik.
3. Dalam bekerja tidak inovatif dan terlalu banyak menunggu petunjuk dari Atasannya.
4. Sikap acuh tak acuh terhadap keluhan masyarakat atau publik
5. Lamban atau bahkan mempersulit dalam memberikan pelayanan pada public.

Berbicara mengenai lingkungan kerja dianggap penting karena para pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada

tujuan, dan mampu mengubah lingkungan ini, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan kinerja pegawai.

Nitisemito, (2006) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Dengan terciptanya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja para pegawai juga akan meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi. Timbulnya kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada pegawai disebabkan oleh banyak faktor dan salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja pegawai. Kaitannya dengan lingkungan kerja, beberapa permasalahan para pegawai Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai yaitu :

1. Tata kelola ruangan kantor belum maksimal dapat di lihat dari kondisi ruang kerja yang sempit sehingga ada beberapa sub bagian kantor yang berada dalam satu ruangan kerja,
2. Kebersihan yang belum terjaga dengan baik.

Indikasi tersebut menyebabkan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai menjadi minim akibatnya antara lain pelayanan yang diberikan dinilai kurang memuaskan. Relatif rendahnya pencapaian kinerja pegawai diakui memberikan dampak terhadap tingkat kegagalan keberhasilan pelayanan yang dilakukan oleh Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai yang masih cukup tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan yang terdapat di Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai yaitu mengenai kinerja pegawai yang masih rendah. Rendahnya kinerja diduga disebabkan karena rendahnya faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dari uraian diatas, maka peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai”.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai ?
2. Apakah variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai ?
3. Apakah dari kedua variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai ?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai.
2. Untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai.
3. Untuk mengetahui apakah dari kedua variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai, yang berlokasi di Desa Bonebakal. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan dimulai dari bulan Juni sampai dengan bulan Juli 2017.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai yang berjumlah 24 orang. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Berdasarkan

pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi dibawah 100 orang responden sehingga sampel di dalam penelitian ini yaitu sebanyak 24 sampel yang merupakan pegawai di Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Adapun yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: sejarah singkat lokasi penelitian, Visi dan Misi, tugas dan fungsi pegawai, struktur organisasi.
 - b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah : keadaan pegawai terdiri dari kualifikasi jenis kelamin, kualifikasi pendidikan dan kualifikasi umur pegawai, dan hasil kuesioner.
2. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Data Primer, yaitu data yang bersumber atau diperoleh dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan Bapak Camat Lamala dan beberapa orang pegawai.
 - b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber atau diperoleh berupa informasi dalam pustaka, laporan yang tertulis, serta bahan-bahan dokumentasi lainnya tentang keadaan Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai.

Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

1. Budaya Organisasi (X_1)

Definisi operasional variabel budaya organisasi adalah : budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah adapun indikator Budaya Organisasi seperti :

- a. Pengarahan,
Pengarahan yaitu setiap organisasi mempunyai arah yang ditentukan oleh pimpinannya dalam mencapai tujuan.
- b. Inisiatif
Inisiatif yaitu kebebasan yang di berikan oleh organisasi terhadap individu dalam mengemukakan ide-ide untuk dapat memperoleh kemajuan yang lebih baik.

c. Ketulusan

Ketulusan merupakan suatu pekerjaan yang di lakukan secara sungguh-sungguh dan ikhlas dalam menjalani suatu pekerjaan yang di berikan oleh organisasi.

d. Integritas

Integritas adalah sikap dan mental yang menjunjung tinggi nilai kebenaran dalam organisasi.

e. Pola komunikasi

yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik.

f. Kontrol

yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel Lingkungan kerja (X_2) yaitu segala yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Indikator yang ada di dalam variabel ini adalah:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja adalah :

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Metode Pengumpulan Data

1. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu metode atau tehnik penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan teori dari buku-buku / literatur dan tulisan-tulisan ilmiah yang mempunyai hubungan dengan pembahasan tulisan ini.
2. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan jalan melakukan kunjungan langsung di lokasi penelitian yaitu Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai untuk mendapatkan data dengan tehnik dan kuesioner.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data berdasarkan dokumen-dokumen dan laporan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.
4. Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk masing-masing responden.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner.

Jika instrumen itu valid, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika nilai koefisien r hitung $>$ r tabel (Sugiyono: 2010).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60. (Situmorang *et al.* 2012).

2. Analisis Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

Untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, maka model yang dipergunakan adalah Regresi Linier Berganda 2 Prediktor, yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots (\text{Ghozali Imam, 2007})$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Lingkungan Kerja
- α = *Intersep* / Nilai Konstan atau Nilai Tetap
- β₁ = Koefisien regresi untuk variabel x₁
- β₂ = Koefisien regresi untuk variabel x₂
- e = *error terms* / Kesalahan Peramalan

3. Goodness of Fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *goodness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi (R²), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H₀ di tolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H₀ di terima (Ghozali, 2007).

a. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengukur lemah kuatnya hubungan antara 2 variabel. Variabel ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Perhitungan korelasi sederhana menggunakan koefisien korelasi. Dengan tabel korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Tabel Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 – 0,199	+ dan -	Hubungan Sangat Rendah
0,20 – 0,399	+ dan -	Hubungan Rendah
0,40 – 0,599	+ dan -	Hubungan Cukup Kuat
0,60 – 0,799	+ dan -	Hubungan Kuat
0,80 – 1,000	+ dan -	Hubungan Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2010)

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut karena variabel independen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya semakin mendekati angka nol berarti semakin buruk hasil regresinya, karena variabel independen secara keseluruhan tidak mampu menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2007).

c. Uji Statistik (Uji t dan Uji F)

a) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a : b_1, b_2 \neq 0$$

Pengujian melalui Uji t adalah membandingkan antara t hitung (t_{hit}) dengan t tabel (t_{tab}) dengan derajat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. $t_{hit} \geq t_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. $t_{hit} \leq t_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

b) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan, dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Ha: b_1 , dan $b_2 \neq 0$

Pengujian melalui Uji F adalah membandingkan antara probabilitas yang dicapai dengan derajat signifikan 5% ($\alpha = 0.05$).

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. $F_{hit} \geq F_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.
2. $F_{hit} \leq F_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,30$. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pearson Correlation	Ket
1.	Budaya organisasi (X_1) :		
	- P1	0,652	Valid
	- P2	0,674	Valid
	- P3	0,333	Valid
	- P4	0,557	Valid
	- P5	0,696	Valid
	- P6	0,651	Valid
	- P7	0,676	Valid
	- P8	0,672	Valid
- P9	0,711	Valid	
2.	Lingkungan kerja (X_2) :		
	- P1	0,479	Valid
	- P2	0,684	Valid
	- P3	0,619	Valid
	- P4	0,597	Valid
	- P5	0,467	Valid
	- P6	0,529	Valid
	- P7	0,640	Valid
- P8	0,563	Valid	

	- P9	0,863	Valid
3.	Kinerja pegawai (Y) :		
	- P1	0,408	Valid
	- P2	0,576	Valid
	- P3	0,422	Valid
	- P4	0,736	Valid
	- P5	0,548	Valid
	- P6	0,547	Valid
	- P7	0,413	Valid
	- P8	0,513	Valid
	- P9	0,736	Valid
	- P10	0,588	Valid

Sumber : Data Olahan Statistik, 2017

Pada Tabel terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan semua variabel di dalam penelitian adalah valid, hal tersebut dapat dilihat dari nilai r hitung $> 0,30$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran Reliabilitas Alpha Cronbach (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/handal apabila memiliki nilai Alpha (α) lebih besar dari 0,60 Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Ket
1.	Budaya organisasi (X_1) :		
	- P1	0,870	Realibel
	- P2	0,860	Realibel
	- P3	0,685	Realibel
	- P4	0,742	Realibel
	- P5	0,897	Realibel
	- P6	0,795	Realibel
	- P7	0,755	Realibel
	- P8	0,858	Realibel
	- P9	0,922	Realibel
2.	Lingkungan kerja (X_2) :		
	- P1	0,631	Realibel
	- P2	0,817	Realibel
	- P3	0,726	Realibel
	- P4	0,704	Realibel
	- P5	0,629	Realibel

	- P6	0,649	Realibel
	- P7	0,802	Realibel
	- P8	0,652	Realibel
	- P9	0,672	Realibel
3.	Kinerja pegawai (Y) :		
	- P1	0,864	Realibel
	- P2	0,730	Realibel
	- P3	0,827	Realibel
	- P4	0,759	Realibel
	- P5	0,949	Realibel
	- P6	0,869	Realibel
	- P7	0,686	Realibel
	- P8	0,825	Realibel
	- P9	0,606	Realibel
	- P10	0,897	Realibel

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Pengujian Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

Berdasarkan hasil kuesioner responden maka dilakukan analisis data dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda 2 Prediktor, dalam hal ini adalah budaya organisasi (X_1) lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas (*independent*) yang dinyatakan dengan variabel X dan kinerja pegawai dinyatakan sebagai variabel Y (*dependent*).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel tabulasi data responden dimana melalui data tersebut kita dapat menghitung bentuk regresinya melalui analisis regresi linear berganda

Dari hasil analisis dapat dilihat pada tabel yaitu :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	t _{Hitung}	Signifikan t
Budaya organisasi (X_1)	0,383	0,168	2,286	0,029
Lingkungan kerja (X_2)	0,530	0,152	3,478	0,001
Constanta	0,463	$F_{Ratio} / F_{Hitung} = 13,855$		
R	0,681			
R Square	0,464			
Adjusted R Square R	0,431			

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik, 2017

Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Budaya organisasi (X_1) = 0,383 dan lingkungan kerja (X_2) = 0,530 sedangkan konstant koefisien regresi sebesar 0,463 sehingga apabila dimasukkan dalam persamaan regresi akan diperoleh persamaan koefisien regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,463 + 0,383 X_1 + 0,530 X_2 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis dengan melakukan uji-t dan uji-F untuk mengetahui tingkat probabilitas yang dapat menentukan signifikan dari variabel koefisien regresi.

Penjelasan Hasil Uji-t Statistik

Di sisi lain untuk menguji hipotesis pengaruhnya secara parsial (masing - masing) digunakan uji-t hitung dengan kaidah dengan asumsi bahwa:

1. Jika $t_{hit} \geq t_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5% (0,05), maka sebuah variabel bebas yakni X_1 dan X_2 secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Jika $t_{hit} \leq t_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5% (0,05), maka semua variabel bebas yakni X_1 dan X_2 secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan derajat kebebasan (*degrees of freedom*) atau $df = n - k - 1 = 24 - 2 - 1 = 21$ maka diperoleh $t\text{-tabel} = 2,080$.

Untuk menunjukkan bahwa dari masing-masing variabel bebas (X) yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi (X_1)

Budaya organisasi merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,383 yang berarti bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 38,3 %, dengan kata lain jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 38,3 % dengan asumsi faktor lain adalah konstan. Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan $t\text{-hitung} = 2,286 > t\text{-tabel} = 2,080$, yang berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai. Dengan demikian bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai.

2. Lingkungan kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,530 yang berarti bahwa

lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 53 %, dengan kata lain jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 53 % dengan asumsi faktor lain adalah konstan. Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan $t\text{-hitung} = 3,478 > t\text{-tabel} = 2,080$, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai. Dengan demikian bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai.

Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Lamala Kab. Banggai.

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung : t-tabel
Budaya organisasi (X_1)	0,383	2,286 > 2,080
Lingkungan kerja (X_2)	0,530	3,478 > 2,080

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik, 2017

Dari data tersebut diatas, dapat pula diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,530. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai terbukti.

Penjelasan Hasil Uji-F Statistik

Di sisi lain untuk menguji hipotesis pengaruhnya secara simultan digunakan uji-F hitung dengan kaidah dengan asumsi bahwa:

1. Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5% (0,05), maka semua variabel bebas yakni X_1 dan X_2 , secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
2. $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5% (0,05), maka semua variabel bebas yakni X_1 dan X_2 , secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 13,855 dengan tingkat signifikan adalah 0,000. ini berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05. untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat

kebebasan (*degrees of freedom*) atau $df = n - k - 1 = 24 - 2 - 1 = 21$, maka diperoleh $F\text{-tabel} = 3,44$, menurut teori statistik apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa $F\text{-hitung} = 13,855 > F\text{-tabel} = 3,44$ yang berarti berpengaruh secara signifikan.

Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis kedua terbukti.

Analisis Koefisien Korelasi Produk Moment

Untuk mengetahui bagaimana hubungan dari variabel X terhadap variabel Y , maka digunakan analisis korelasi. Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat olah data SPSS 22 menunjukkan bahwa koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,681 atau 68,1 %, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan kedua variabel yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah kuat.

Tabel 6. Koefisien Korelasi Produk Moment

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 – 0,139	+ dan -	Hubungan Sangat Rendah
0,20 – 0,399	+ dan -	Hubungan Rendah
0,40 – 0,599	+ dan -	Hubungan Cukup Kuat
0,60 – 0,799	0,681	Hubungan Kuat
0,80 – 1,000	+ dan -	Hubungan Sangat Kuat

Analisis Koefisien Determinasi

Sedangkan Nilai R square adalah nilai pengkuadratan dari nilai korelasi atau biasa yang disebut koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel X berpengaruh terhadap variabel Y .

Besarnya koefisien determinasi atau *adjust R square* sebesar 0,431, sehingga koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 43,1 %, ini berarti bahwa sebesar 43,1 % dari kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai, sedangkan sisanya ($100\% - 43,1\% = 56,9\%$) adalah merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y), yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis penelitian baik yang secara parsial dan maupun secara simultan yaitu variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai. Hasil tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan, karena dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan rendahnya budaya organisasi pegawai terlihat dari permasalahan yaitu budaya kerja setiap pegawai yang sering menunda pekerjaan, sehingga berdampak pada pelayanan kepada masyarakat. Adanya budaya dari sikap pegawai yang lebih banyak menunggu di perintah oleh pimpinan di dalam bekerja. Dari permasalahan tersebut dapat dilihat bahwa budaya organisasi berdampak besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai. Oleh karena itu Bapak Camat Lamala Kabupaten Banggai sebaiknya karena dengan budaya organisasi nilai-nilai dan norma-norma dibentuk untuk menciptakan suasana yang dinamis bagi lingkungan Kantor terutama bagi sesama pegawai. Jika Bapak Camat Lamala Kabupaten Banggai tidak dapat mengontrol lingkungan internal kantornya, maka yang akan terjadi adalah konflik antar sesama pegawai yang akhirnya akan berpengaruh pada kinerja para pegawai. Oleh sebab itu, Bapak Camat Lamala Kabupaten Banggai harus mampu untuk menciptakan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kerjasama dan mempererat tali silaturahmi antar pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat David (2006) bahwa budaya organisasi adalah “Totalitas pola perilaku dan karakteristik pola pemikiran dari pegawai suatu organisasi, keyakinan, pelayanan, perilaku dan tindakan dari pegawai”. Serta pendapat Hofstede (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, komitmen dan efektivitas seluruh pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila dikaitkan dengan permasalahan yang terjadi pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai seperti ruangan kerja yang terlalu sempit karena ada beberapa bidang yang di gabung di dalam satu ruangan, seperti bidang lingkungan hidup dan migas berada dalam satu ruangan, kebersihan yang belum terjaga dengan baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh

sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu Bapak Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai diharapkan lebih meningkatkan lingkungan kerjanya dengan memperhatikan masalah ukuran dan situasi ruangan kerja karena terlihat dari ruangan kerja setiap unit kerja yang penataan ruangan yang masih kurang baik, serta toleransi antar karyawan dalam pekerjaan. Hal ini sesuai pendapat Nitisemito, (2006) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab Pimpinan, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya. Untuk dapat mencapai kinerja pegawai yang diharapkan Bapak Camat Lamala Kabupaten Banggai harus memiliki keunggulan kompetitif yang hanya akan diperoleh dari sumber daya manusia yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Sumber daya manusia organisasi atau pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui peningkatan kinerja pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu salah satu upaya Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan faktor budaya organisasi dan faktor lingkungan kerja.

4. Variabel Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja ini berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai. Hasil ini karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis kinerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja dianggap penting karena para pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan mampu mengubah lingkungan ini, bila dirasa perlu guna

menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai pendapat Menurut Saydam (2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak organisasi.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai, hipotesis pertama terbukti.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai, hipotesis pertama terbukti.
3. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 13,855 dengan nilai F-tabel = 3,27 yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis kedua terbukti.
4. Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai terbukti.

Saran

1. Hendaknya Bapak Camat Lamala Kabupaten Banggai apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai maka perlu memperhatikan dan menumbuhkan semangat budaya organisasi, seperti menciptakan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kerjasama dan mempererat tali silaturahmi antar pegawai karena kinerja pegawai akan tercapai apabila pegawai memahami dan dapat mengaplikasikan budaya organisasi yang baik dikantor.
2. Hendaknya Bapak Camat Lamala Kabupaten Banggai apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai maka perlu memperhatikan variabel lingkungan kerja, karena kinerja pegawai akan tercapai apabila pegawai memiliki lingkungan kerja yang tinggi. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang baik maka akan bekerja dengan energik, antusias, dan penuh dengan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith. and John W. Newstorm. (2006). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Alihbahasa Agus Dharma. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasley, George. D. (2009), *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*, Cetakan Kesepuluh, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hariandja, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex. S. (2006), *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Saydam, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Situmorang, Syafrizal H dan Lufti, Muslich, (2012), *Analisis Data, Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Cetakan ke Dua, USU Press, Medan.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kesebelas, CV. Alfabeta: Bandung.