

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Febriansyah ^{1*)} ; Nurdin Latif ²⁾ ; Andi Irwan ³⁾

^{1,2,3)} Manajemen, STIM LPI Makassar

*febriansyahfebri@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 56 pegawai yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu probabilitas atau sampel acak dengan teknik sloving, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil pengujian secara simulltan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,010 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja perpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,006 < 0,05$).

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture and work environment on employee performance at the Office of the Center for Quality Assurance Development of Vocational Education in the Marine, Fisheries, Information and Communication Technology (BPPMPV-KPTK) Gowa. The method used in this study is a quantitative method with a total of 56 employees respondents who are used as samples with sampling techniques, namely probability or random samples with sloving techniques, where data collection techniques use questionnaires. The analysis used in this study was a multiple linear regression test. The results of simulltan testing organizational culture and work environment variables have a positive and significant effect on employee performance variables as evidenced by simultaneous test results with significance values of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). The results of partial testing of organizational culture variables have a positive and significant effect on employee performance variables with a significance value of $f < \alpha$ ($0.010 < 0.05$). The results of partial testing of work environment variables have a positive and significant influence on employee performance with a significance value of $f < \alpha$ ($0.006 < 0.05$).

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

1. Pendahuluan

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk dapat mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang harus mendapatkan perhatian serius dari para pengelola suatu instansi dalam mengelolah organisasinya. Setiap keadaan yang selalu berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi segera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan.

Persaingan yang terus terjadi dalam dunia instansi saat ini menjadikan seluruh komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mumpuni untuk memproduksinya. Begitu pula dengan sumber informasi. Informasi yang diterima organisasi, betapapun bagus dan lengkapnya, tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi. Menurut Nawawi dalam buku SDM konsep dasar dan teori oleh (UTAMA, DR Zahera Mega 2020). Sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat di hitung jumlahnya (kuantitatif). SDM adalah potensi yang mejadi pendorong dan penggerak organisasi.

Salah satu elemen penting yang sebaiknya diperhatikan oleh suatu organisasi adalah budaya organisasi. budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsesus, prestasi, inovasi, kesatuan, keakraban, dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik diluar maupun didalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Tuala p. Riyuzen, 2020, p. 4)

Untuk mengelolah sumber daya manusia dengan baik, efektif dan efisien, organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki melalui manajemen sumber daya manusia. Budaya dalam perusahaan dapat membantu mamahami kegiatan organisasi serta pegawai yang ada sehingga dapat menciptakan komunikasi yang efektif dan efisien, meningkatkan kerjasama antar sesama pegawai karena mereka saling mengajarkan mental yang dibangun perusahaan secara langsung.

Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia memainkan peran penting, dan manajemen dan administrasi yang tepat dari sumber daya ini sangat penting. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah tempat kerja. Memiliki lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk kesuksesan seseorang. Untuk memiliki pengaruh positif pada kinerja seseorang, lingkungan tempat kerja harus dipertimbangkan. Lokasi kerja yang memberikan kenyamanan lebih akan menimbulkan rasa sejahtera pada pegawai. . Orang akan merasa lebih baik tentang diri mereka dan pekerjaan mereka jika mereka bekerja di tempat kerja yang sehat dan aman (Latif et al., 2022).

Faktor lain yang juga berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak institusi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tetapi besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efesien dalam pelaksanaan tugas karena musik dapat mengurangi kelelahan dari para pegawai. lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar. Karena faktor-faktor tersebut di atas termasuk lingkungan kerja dan ternyata dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh positif (Online & Elpei, 2021)

Lingkungan kerja berperan sangat penting terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi karena berkaitan langsung terhadap aktifitas sehari-hari yang dilakukan oleh pegawai untuk itu organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja agar menciptakan situasi yang baik dan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi terhadap pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa ?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja Pegawai Kantor BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa ?

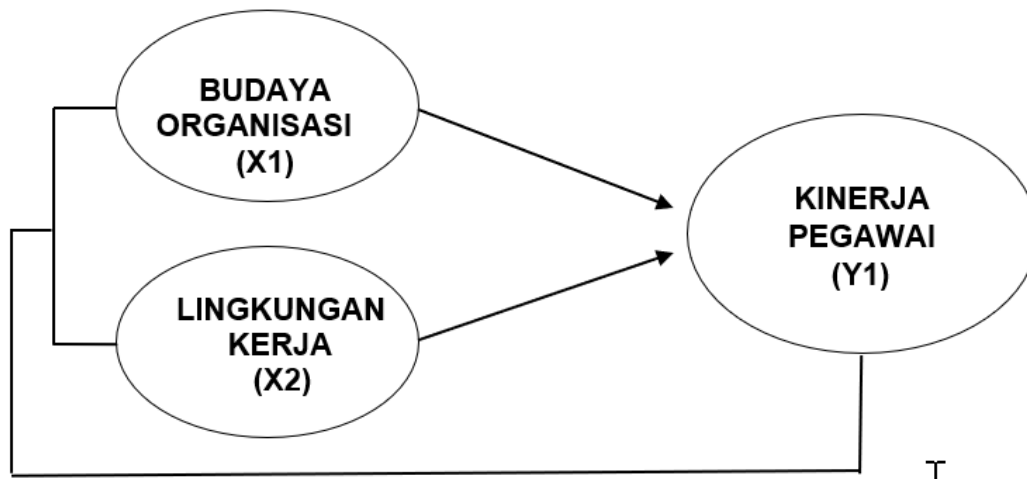
Setiap organisasi tentunya memiliki sejumlah visi dan misi yang ingin di capai. Terlebih lagi dalam mewujudkan visi dan misi tersebut dibutuhkan kerja sama yang baik ketika diperhadapkan dengan dinamika dan problematika di dalam lingkungan organisasi itu sendiri, karena apabila lingkungan internal organisasi tidak diberikan perhatian khusus serta tidak adanya upaya pemecahan masalah dengan baik maka dapat dipastikan organisasi tersebut tidak dapat berkembang dengan baik dan sulit untuk menjalin kerja sama dengan lingkungan eksternal organisasi. Budaya organisasi juga dapat diartikan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama, dilaksanakan dan diterapkan dalam kehidupan kegiatan kerja dalam meningkatkan kualitas kerja para pekerja. Menurut Stoner,dkk dalam (Adi & Irwan, 2023) Budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan yang di miliki bersama oleh anggota organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat merupakan alasan suksesnya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sebuah nilai-nilai yang berkembang dalam suatu lingkungan organisasi, sehingga nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengarahkan perilaku para anggota organisasi (Yuarifo Ahmad, 2020). Sedangkan menurut Sutrisno dalam (Rahmadhani, 2020) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya.

Menurut Sudaryo (2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat pekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pekerja mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, dan efisien

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Khair, 2018).

Adapun gambar kerangka pikir yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambaran kerangka berpikir diatas, adapun hipotesis yang telah peneliti tentukan dalam penelitian ini, yaitu :

H1 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa.

H3 : Diduga Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berpacu pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan. Penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi bidang Kelautan, Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa Jalan Diklat No. 30 Dusun Tambung, Desa Pacceleklang, Kec. Patalassang, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 92171. dan waktu dilaksanakan dua bulan, dimulai dari bulan juni sampai dengan juli 2023. Populasi pada penelitian yang akan dilakukan pada kantor BPPMPV-KPTK Gowa sebanyak 126 pegawai yang terdiri dari 76 pegawai ASN dan 50 pegawai non ASN. Setelah dihitung dengan rumus slovin, adapun nilai n (jumlah sampel) adalah 55,752, jika dibulatkan maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 56 sampel.

Pada penelitian kali ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independent (bebas) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependent (terikat).

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.720	1.609		6.040
	Budaya organisasi	.225	.085	.350	.010
	Lingkungan Kerja	.213	.075	.373	.006
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9.720 + 0,225X_1 + 0,213X_2$$

Dimana :

X1 = variabel independen (Budaya Organisasi)

X2 = variabel independen (Lingkungan Kerja)

Y = variabel dependen (kinerja pegawai)

a = konstanta

b = koefisien regresi

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta a = 9.720 jika Budaya Organisasi (X1) meningkat satu point maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,225 dan jika Lingkungan kerja (X2) meningkat satu point maka kinerja meningkat sebesar 0,213.

Uji T (Parsial)

1. Formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

H1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Ho : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

H2 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

2. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

3. Menentukan kriteria pengujian

1. Ho diterima (H1 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) < *Significany*

Ho ditolak (H1 diterima) apabila taraf nyata 5% (0,05) > *Significancy*

2. Ho diterima (H2 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) < *Significany*

Ho ditolak (H2 diterima) apabila taraf nyata 5% (0,05) > *Significancy*

4. Kesimpulan

Karena taraf nyata (0,05) > *Significancy* (0,010) Ho ditolak (H1 diterima), artinya berpengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Pada variabel lingkungan kerja taraf nyata (0,05) > *Significancy* (0,006) artinya berpengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitupula variabel Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa.

Uji F (Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.718	2	5.359	19.144	.000 ^b
	Residual	14.836	53	.280		
	Total	25.554	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, X1						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

1. Formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya organisasi dan Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

H1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya organisasi dan Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

2. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

3. Menentukan kriteria pengujian

1. Ho diterima (H1 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) < *Significany*

2. Ho ditolak (H1 diterima) apabila taraf nyata 5% (0,05) > *Significancy*

4. Kesimpulan

Karena taraf nyata $(0,05) > \text{Significance}$ $(0,000)$ H_0 ditolak (H_1 diterima), artinya berpengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi dan Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Pada variabel Lingkungan kerja taraf nyata $(0,05) > \text{Significance}$ $(0,000)$ artinya berpengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPMPV KPTK GOWA. Adapun hasil yang didapatkan dalam penelitian saya di kantor BPPMPV KPTK GOWA dengan judul pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPMPV KPTK GOWA.

Dalam pengujian hasil penelitian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan angket/ kuisioner dan setelahnya data yang diperoleh diolah atau diuji dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dan didapatkan hasil sebagai berikut.

Dari pengujian yang telah dilakukan hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa. Hal tersebut dapat dilihat pada tiap-tiap variabel.

1. Pengaruh Variabel Budaya organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil Uji T, pengujian parsial terhadap variabel Budaya organisasi (X_1) secara parsial terhadap variabel independennya dapat di analisis variabel budaya organisasi, Nilai taraf signifikansi sebesar $(0,010)$ lebih kecil dari taraf nyata $0,05$ ($0,010 < 0,05$). Maka hipotesis satu di terima karena variabel budaya organisasi signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai didalam regresi.

Penelitian ini menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini di perkuat oleh Stoner,dkk dalam (Adi & Irwan, 2023) Budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan yang di miliki bersama oleh anggota organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat merupakan alasan suksesnya organisasi.

Dari hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Adi, Yusram Irwan, Andi (2023) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat yang menyatakan bahwa pada penelitian ini diperoleh hasil berdasarkan pengujian Hasil uji T penelitian ini menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Kinerja Guru serta hasil uji F menunjukkan bahwa bahwa variable Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja secara Bersama sama Berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Indajang et al., 2020) tidak sejalan dengan penelitian yang saya lakukan dengan melihat hasil penelitian tersebut yang menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh kompetensi guru mempunyai koefisien jalur $0,081$ (positif). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p -values) sebesar $0,971 > 0,05$ (tidak signifikan). Dengan demikian, variabel kompetensi guru tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil Uji T, pengujian parsial terhadap variabel Lingkungan kerja (X_1) secara parsial terhadap variabel independennya dapat di analisis variabel Lingkungan kerja, Nilai taraf signifikansi sebesar $(0,006)$ lebih kecil dari taraf nyata $0,05$ atau $(0,006 < 0,05)$. Dapat disimpulkan

variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPMPV KPTK Gowa.

Penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Sudaryo (2018) Lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat pekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pekerja mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, dan efisien.

Dari hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Latif, Nurdin Ismail, Azhary Irwan, Andi (2022) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Hadji Kalla Toyota Cabang Maros Abstrak yang menyatakan bahwa pada penelitian ini diperoleh hasil berdasarkan pengujian Studi regresi linier dasar menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja. R^2 , atau koefisien determinasi, menyumbang 44,3% dari varians dalam kinerja karyawan. Namun, sisanya dipengaruhi oleh berbagai keadaan. Produktivitas dan kinerja pekerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, menurut hasil uji-T.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Organisasi et al., 2020) tidak sejalan dengan penelitian yang saya lakukan dengan melihat hasil penelitian tersebut yang menyatakan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai thitung sebesar $0.259 < 1,671$ ttabel dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 diterima, H_a ditolak, dapat disimpulkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

3. Apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja Pegawai Kantor BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa

Menanggapi rumusan masalah terakhir, yang menanyakan apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor BPPMPV KPTK kabupaten Gowa. Dapat dilihat pada tabel 4.16 Hasil uji F Dari pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan nilai taraf signifikansi sebesar (0,000) lebih kecil dari taraf nyata 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Sehingga menunjukkan ada pengaruh secara bersama sama (simultan) pada variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPMPV KPTK Gowa

Dari pembahasan di atas menjawab H_3 bahwasanya dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa.

4. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan serta pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten Gowa. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya organisasi dan variabel Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, artinya apabila semakin tinggi Budaya organisasi dan Lingkungan kerja yang diterapkan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah Budaya organisasi dan Lingkungan kerja yang diterapkan maka secara tidak langsung akan menyebabkan semakin rendahnya tingkat kinerja pegawai

Referensi

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Edisi ke-2). ZANAFA PUBLISHING.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Rahmadhani, K. N. (2020). *ISSN : 2654-4326 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*, 3(1), 66–79.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Tuala p. Riyuzen. (2020). *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*. Pusaka Media.
- Utama, D. Z. M., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. UNJ PRESS.
- Yuarifo Ahmad. (2020). *Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi pada pdam tirtanadi kantor pusat provinsi sumatera utara*, Adi, Y., & Irwan, A. (2023), No Title, 3(1), 437–452.

