

Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan

Nanda Pramana Putra, S.I.Kom., M.M¹, M. Rafieq Adi Pradana SE., MM²

Nandapramana24@gmail.com¹, mrafieq@gmail.com²

Program Manajemen, STIE Krakatau^{1,2}

Abstract

Many factors affect employee performance, but in this study researchers examined work culture and work environment factors. This study aims to determine the effect of work culture and work environment on employee performance at the Way Kanan Regency DPRD Secretariat Office.

The research conducted is quantitative descriptive research. This study used 80 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where work culture (X1) and work environment (X2) as independent variables and employee performance (Y) as the dependent variable.

Based on data analysis, the answers to the hypotheses have been found, namely as follows; There is an influence of work culture (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 50.6%. There is an influence of work environment (X2) on employee performance (Y), with an influence level of 39.3%. There is an influence of work culture (X1) and work environment (X2) together on employee performance (Y), with an influence level of 54.6%.

Keywords: Work culture, work environment, employee performance

Abstrak

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai namun dalam penelitian ini peneliti mengkaji dari faktor budaya kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan.

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 80 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X₁ dan X₂) dan 1 (satu) variabel terikat dimana budaya kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh budaya kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 50,6%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 39,3%. Terdapat pengaruh budaya kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 54,6%.

Kata kunci : Budaya kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi seperti kepuasan, kompensasi, disiplin kerja, dan budaya kerja. Di sini peneliti hanya mengkaji dua variabel, yaitu budaya kerja dan lingkungan kerja. Bagaimana kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi.

Keberhasilan organisasi dinilai dari suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya kerja yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya kerja adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Budaya kerja (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Robbins (1996) menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Pengelolaan organisasi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan, pegawainya menempati posisi yang sangat penting dalam menjamin kelancaran kerja karena mereka yang berhadapan langsung dengan aktivitas utama organisasi untuk menghasilkan output tertentu yang diusahakan. Akibatnya pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan yang berhubungan langsung dengan aktivitas utama organisasi, dituntut agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan tersebut yang akhirnya secara langsung dapat diterima dari jumlah, maupun kualitasnya. Pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan inilah yang dewasa ini biasa disebut dengan istilah “kinerja”, Simamora, 1995.

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab. Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi, Listianto dan Setiaji (2005).

Budaya kerja adalah satu wujud anggapan yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam, Kreitner dan Kinicki (2005). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya kerja yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi, Setiawan dan Waridin (2006). Adanya budaya kerja yang baik biasanya dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin pegawai bekerja dengan bersemangat

sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerjanya. Untuk meningkatkan aktivitas organisasi, maka organisasi harus memperhatikan faktor lingkungan kerja seperti udara, suara, cahaya, dan warna. lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam organisasi itu sendiri.

Fenomena yang terjadi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan adalah budaya kerja yang kurang baik yang masih melekat pada pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan antara lain masih ada pegawai yang mengobrol pada saat jam kerja, datang terlambat dan pulang lebih awal, Lingkungan kerja yang kurang optimal dan memadai masih digunakan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan seperti peralatan kerja yang kurang layak tetapi masih digunakan seperti computer, printer, mesin *faximile*, serta hubungan kerja yang masih kaku dan sebagainya., penataan ruang yang kurang baik sehingga ruangan menjadisempit, pencahayaan ruangan yang kurang baik sehingga ruangan menjadi gelap dan lembab, ruang kerja panas karena kurang memadainya alat pendingin ruangan, seperti AC atau kipas angin, serta kinerja pegawai yang rendah terlihat dari lambatnya pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya, disamping itu tingkat kehadiran pegawai masih rendah

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Ingin mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan.
2. Ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan.
3. Ingin mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan.

Budaya kerja

Persoalan budaya kerja dalam suatu lembaga sudah menjadi penting untuk diketahui demi peningkatan kinerja pada lembaga tersebut. Budaya kerja dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*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, Sutrisno (2010).

William dalam Dessler, (1996) merumuskan bahwa budaya kerja juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya kerja terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang perorang didalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya kerja merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi, Klimann, et al. (1988).

Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa budaya kerja merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Tampubolon (2004). Budaya kerja merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi. Definisi lain budaya kerja adalah satu wujud anggapan yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam, Kreitner dan Kinicki (2005).

Pada umumnya di dalam suatu organisasi yang menjadi budaya penentu yang memberi nilai utama (*core value*) adalah budaya yang dominan dari seluruh budaya yang dimiliki pegawai, yang diserap dari mayoritas anggota organisasi. Nilai utama merupakan nilai-nilai yang pertama atau dominan yang diterima di dalam organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (*personality*) yang ada di dalam suatu organisasi. Bagian budaya ini dapat dikembangkan menjadi suatu budaya kerja yang lebih besar sebagai antisipasi dari gambaran tentang permasalahan umum situasi dan pengalaman yang dihadapi anggota-anggotanya.

Budaya kerja merupakan hal penting bagi perusahaan karena kemampuannya mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh ini semakin besar jika budaya kerja semakin kuat. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi dan pada sisi lain juga menekan tingkat keluarnya pegawai. Budaya yang kuat adalah budaya yang dicirikan oleh nilai inti organisasi yang dipegang secara

intensif dan dianut bersama secara meluas di seluruh organisasi. Pengelolaan budaya kerja harus diarahkan kepada kemampuan budaya untuk mendorong meningkatnya kinerja perusahaan melalui kinerja pegawainya.

Dari sisi fungsi budaya kerja mempunyai beberapa fungsi. *Pertama*, budaya mempunyai suatu peran pembeda, berarti budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain. *Kedua*, budaya kerja membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya kerja mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual. *Keempat*, budaya kerja itu meningkatkan kemantapan sistem sosial (Robbins, 2006). Dalam hubungan dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai (anggota). Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai, Gibson (1996).

Individu atau kelompok dalam organisasi tidak akan terlepas dengan budayakerja dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai rangsangan untuk bertindak. Budaya mempunyai kekuatan yang penuh berpengaruh pada individu dan kinerjanya. Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut dapat diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu.

Indikator pengukuran budaya kerja menurut Tampubolon (2004) adalah sebagai berikut:

1. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.
2. Berorientasi pada pegawai
3. Agresif dalam bekerja
4. Menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan- lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja.

Menurut Sihombing (2005), lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai.

Sedarmayanti (2007) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Indikator pengukuran lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan; penerangan dalam ruangan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam beraktifitas.
2. Suhu udara; keadaan suhu udara dalam ruangan harus baik karena itu dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, jika suhu dalam ruangan panas maka pegawai akan kehilangan semangat bekerja.
3. Suara bising; suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal.
4. Penggunaan warna; masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
5. Ruang gerak yang diperlukan; suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.
6. Keamanan kerja; Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik.
7. Hubungan antar pegawai; hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan di lingkungan kerjanya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi.

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Dharma (2003:75) menyatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang. kinerja menurut Mangkunegara (2000: 9) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja pegawai (Depdagri, 1989: 10) dalam dasar-dasar kinerja pegawai adalah:

1. Kinerja pegawai adalah derajat efektivitas dan efisiensi dari penggunaan elemen produksi.
2. Kinerja pegawai merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Secara umum kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Suprihanto (2004: 233), kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksana suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh pegawai (aparatur). Menurut Dharma (2009: 103) indikator pengukuran kinerja pegawai adalah:

1. Memiliki pengetahuan dan kerja profesional; seorang pegawai memiliki kompetensi dan dapat bekerja secara profesional
2. Bisa bekerja sama dengan tim; seorang pegawai dapat bekerjasama dengan rekan sekerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Memiliki inisiatif dalam bekerja; memiliki strategi khusus dan inovasi dalam bekerja.

4. Mampu mengambil keputusan; dapat mengambil keputusan secara tepat, cepat dan akurat

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan. Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan adalah 80 pegawai sehingga responden yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan yaitu sebanyak 56 responden karena peneliti tidak termasuk dalam responden. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Dari setiap variabel penelitian tersebut dibuatkan angket yang disebar kepada responden untuk meminta tanggapannya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.021	4.510		2.666	.000
	X1	.438	.145	.514	3.015	.002
	X2	.263	.160	.280	2.644	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 12,021 + 0,438X_1 + 0,263X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Budaya Kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,438 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,263 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,438$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,263$. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada Budaya Kerja akan lebih tinggi atau dibandingkan Lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dimana signifikannya sama yaitu 0,02..

2. Uji Hipotesis Parsial Budaya kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel 2 Uji Hipotesis Pengaruh budaya kerja terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.866	3.957		4.010	.000
X1	.606	.106	.711	5.727	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 5,727. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,665, maka t_{hitung} 5,727 > t_{tabel} 1,665 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y). Jadi variabel Budaya Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 15,866 + 0,606X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Budaya Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai sebesar 0, 606 point.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebagai:

Tabel 3 Koefisien Determinasi Budaya kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.506	.491	3.08172

dimension0

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = $0,506 \times 100\% = 50,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 50,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam

penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Parsial Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Hipotesis Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.232	4.905		3.105	.004
X2	.604	.127	.642	4.739	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 4,739$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,665, maka $t_{hitung} = 4,739 > t_{tabel} = 1,665$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan.

Persamaan regresi antara variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 15,232 + 0,604X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,604 point.

Tabel 5 Koefisien Determinasi lingkungan kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.393	.394	3.36126

dimension0

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,393 \times 100\% = 39,3\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 39,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Simultan Budaya kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis secara simultan variabel budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	335.896	2	167.948	18.62	.000 ^a
	Residual	279.545	31	9.018	4	
	Total	615.439	33			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,624 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,117$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka Budaya Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat pengaruh Budaya Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.516	3.00293

dimension0

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 54,6% dan sisanya sebesar 45,4% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

b. Pembahasan

Penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan dalam kategori baik. Besarnya koefisien Determinasi Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai adalah = 50,6%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai t_{hitung} Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar = 5,727 dan $t_{hitung} 5,727 > t_{tabel} 1,665$. Persamaan regresi antara Budaya Kerja dan kinerja pegawai adalah sebesar $Y = 15,866 + 0,606X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Budaya Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar = 0,606 point. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) dalam kategori baik. Besarnya Koefisien Determinasi Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 39,3%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai t_{hitung} Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar = 4,739 dan $t_{hitung} 4,739 > t_{tabel} 1,665$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 39,3% sedangkan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Terdapat pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Hasil ini dibuktikan oleh hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 18,624 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,117$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Koefisien Determinasi (KD) = $R = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 54,6% sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji

dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh penulis :

1. Terdapat pengaruh yang kuat dan positif budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan terbukti dari hasil Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $= 5,727$ dan $t_{hitung} 5,727 > t_{tabel} 1,665$. Persamaan regresi antara Budaya Kerja dan kinerja pegawai adalah sebesar $Y = 15,866 + 0,606X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Budaya Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar $= 0,606$ point. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Jika variabel budaya kerja naik maka kinerja pegawai juga akan naik.
2. Terdapat pengaruh yang kuat dan positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan terbukti dari hasil Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $= 4,739$ dan $t_{hitung} 4,739 > t_{tabel} 1,665$. Persamaan regresi antara variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 15,232 + 0,604X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,604 point. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 39,3% sedangkan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Jika variabel lingkungan kerja naik maka kinerja pegawai juga akan naik.
3. Terdapat pengaruh yang kuat dan positif budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan terbukti dari hasil Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,624 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,117$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka Budaya Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan. Jika variabel budaya kerja dan lingkungan kerja naik, maka kinerja pegawai juga akan naik. Koefisien Determinasi (KD) = $R = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 54,6% sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagaiberikut :

1. Peningkatan budaya kerja dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara pimpinan memberikan teguran bahkan sanksi yang tegas pada pegawai yang sering datang terlambat, memberikan arahan agar dapat bekerja dengan lebih konsentrasi dan saling bekerja sama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Peningkatan Lingkungan kerja dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada pimpinan agar dapat memberikan kipas angin atau pendingin yang baik di setiap ruang kerja, melengkapi peralatan kantor sehingga pekerjaan dapat selesai dengan efektif dan efisien, menginstruksikan kepada pegawai agar menjaga dan memelihara fasilitas kantor, serta melakukan *maintenance* terhadap fasilitas kantor
3. Peningkatan Kinerja dapat dilakukan dengan pimpinan agar dapat lebih selektif dalam menempatkan pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya agar pekerjaan dapat selesai dengan lebih efektif dan efisien, pimpinan memberikan bimbingan dan arahan pada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan mengembantugas dan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. As'ad, Moh. 1995, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Desseler, Gary. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma. 2009, *Manajemen Kinerja*. BPFE, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses I*. (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan. Keempatbelas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irmayani, Tengku. 1996. *Gerakan Buruh Sejak Proklamasi Sampai 1965*. Jurnal Ilmu. Jakarta Kerlinger. 2000. *Asas – Asas Penelitian Behavioral*. Edisi 3. Cetakan 7. Yogyakarta : Gajah Mada Press.
- Kreitner and Kinicki, 2005, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses I*. (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Listianto dan Setiaji. Tanpa Tahun. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. Jurnal Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Muhaimin. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung*. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang. Vol. 1 No. 1, Desember 2004.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan, Kuncoro, Achmad, Engkos. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung. Alfabeta
- Robbins, P. Stephen. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Santosa, Budi, Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistika dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi. Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, P, Sondang. 1996. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sihombing, Agustinus. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1997. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Tampubolon. 2004. *Manajemen Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stainlaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.