

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SAMSAT KABUPATEN MAROS

Ansar¹, Andi Irwan², Amiruddin³, Aminah⁴, Fausiah⁵
STIM LPI Makassar¹²³⁴⁵

athary_ansar@yahoo.co.id andiirwan261@gmail.com, amiruddinbetha@gmail.com,
aminah11973@gmail.com, fausiahsamra@gmail.com

ABSTRAK

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, analisis korelasi dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di tolak dengan dasar Nilai T hitung 0.615 lebih kecil dari nilai T tabel 1.67203 selain itu hipotesis budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di terima dengan dasar Nilai T hitung 1.733 lebih besar dari nilai T tabel 1.67203. kemudian hasil uji koefisien korelasi menunjukkan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang rendah, Kemudian berdasarkan hasil uji Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja dan budaya organisasi 14,9% terhadap variabel kinerja pegawai.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu lembaga sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau pegawainya. Semakin baik kualitas pegawai suatu instansi maka semakin tinggi daya saing lembaga atau instansi tersebut terhadap lembaga lainnya, pencapaian tujuan lembaga tergantung pada sejumlah faktor yang secara intrinsik terkait dan saling berpengaruh. Salah satu faktor penting ialah sumber daya manusia sama halnya dengan yang dijelaskan di awal oleh peneliti bahwa pentingnya faktor sumber daya manusia ini karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu pencapaian tujuan lembaga, faktor sumber daya manusia ini akan mengarahkan terhadap kegiatankegiatan yang ada pada lembaga. Cara terbaik untuk mendorong perkembangan dan meningkatkan kualitas dalam suatu lembaga adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional.

Sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi serta pencapaian tujuan instansi, salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan instansi atau lembaga ialah keberhasilannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan dan mencapai tujuan instansi baik itu instansi pemerintahan maupun swasta, sehingga hal ini patut untuk di perhatikan namun terlepas dari hal tersebut maka dibutuhkan beberapa poin penting untuk meningkatkan kinerja pegawai sebab tidak mutlak bahwa meningkatnya suatu kinerja pegawai tanpa di dasari oleh variabel pendukung, sehingga ada beberapa variable penting dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya ialah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan hubungan yang baik dan harmonis antara sesama pegawai baik rekan kerja maupun atasan yang dapat membentuk suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatnya kuantitas dan kualitas kerja yang dapat meningkatkan hasil kerja pegawai, selain itu lingkungan kerja pula memilii arti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang berada disekitar pegawai. Hal ini merupakan salah satu aspek yang tidak bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan menyebabkan bekerja

secara penuh tanggung jawab, hal ini sejalan dengan sunyoto (2012) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dimana nilai-nilai tersebut menjadi acuan dalam melaksanakan setiap aktivitas anggota namun tak bisa dipungkiri bahwa setiap organisasi pasti memiliki permasalahan sebab di setiap anggota memiliki persepsi masing-masing perihal pekerjaan, sama halnya yang sering terjadi di setiap instansi ialah persepsi pegawai terhadap budaya dalam suatu organisasi baik maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya namun sebaliknya apabila persepsi pegawai terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka pegawai cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

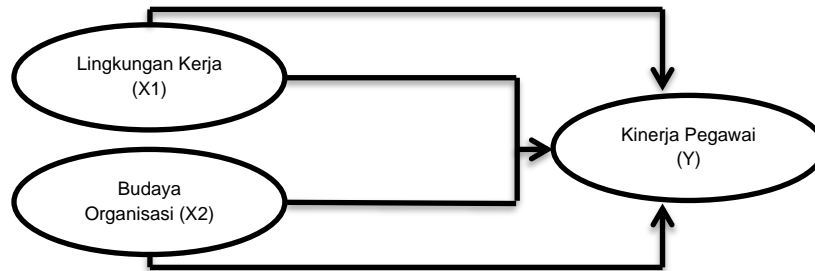
Ketika organisasi tidak sehat maka sudah jelas budaya organisasi tidak terbangun dengan baik sebab telah kita ketahui bahwa dalam mencapai hasil kerja yang baik maka budaya terbangun mesti baik pula namun yang paling mendasar dalam perbaikan kinerja ialah usaha peningkatan kualitas sumber daya utamanya dalam peningkatan kinerja, sebab setiap instansi berharap dengan peningkatan kinerja dapat menghasilkan hasil kerja yang baik hal ini dikarenakan budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Sebagai makhluk sosial maka sudah jelaslah bahwa setiap pegawai pasti akan berinteraksi dengan pegawai lainnya dalam organisasi, hal ini dijelaskan pada paragraf sebelumnya namun tidak menutup kemungkinan di setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda dan budaya inilah yang menjadi acuan dalam organisasi sama halnya yang disampaikan oleh Tobari (2015) bahwa Budaya organisasi adalah suatu hal yang dapat dijiwai, di pahami atau dapat dikatakan sebagai perilaku yang memberikan nilai tersendiri dan menjadi pola dalam suatu organisasi. Dengan demikian sudah jelaslah bahwa budaya organisasi yang terbangun dalam instansi dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai hal ini pula sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rully dan Dewi (2021) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya.

Kabupaten Maros merupakan Kabupaten yang terletak sekitar kurang lebih 30 Km dari Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan- Makassar ini juga menjadi salah satu Wilayah yang mendukung program pemerintah untuk memudahkan Masyarakat dalam membayar pajak. Guna memudahkan Masyarakat dalam pengurusan Pajak, Satuan Atap Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Pun dibentuk dengan menaungi 3 instansi, yakni Aparatur Sipil Negara (ASN), POLRI, dan JASA RAHARJA. Kantor Samsat Pembantu Wil.1 Maros saat itu bertempat di Jl. Jendral Sudirman No.1 Maros. berawal dengan menggunakan fasilitas kantor milik Pemerintah Kabupaten Maros. Pada Tahun 2009, kantor Samsat Pembantu Wilayah 1 Maros mulai berdiri sendiri di kepalai oleh Malik Ibrahim, SE yang kemudian berubah nama menjadi kantor UPTD (Unit Pelaksana Tehnis Daerah) Wilayah IX Samsat Maros. Hal itu dinilai karena Pajak merupakan Pendongkrak pembangunan di Sulawesi Selatan, maka di bangunlah kantor UPTD Wil. IX Maros di Jl. HM. Kasim DM. Pada tahun 2016, kantor UPTD Wil. IX Maros resmi berpindah di Jalan HM. Kasim DM.

METODE PENELITIAN

Kerangka Pikir



Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiono (2015:610). Adapun populasi dalam penelitian ialah keseluruhan pegawai samsat sebanyak 60 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Jika populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari populasi jumlahnya (Arikunto 2012:104). Pada Penelitian ini populasinya tidak lebih dari 100 orang, maka penulis Menggunakan Teknik Pengambilan Sampel Jenuh sebab jumlah keseluruhan pegawai kantor samsat kabupaten maros sebanyak 60 orang.

Metode Analisis Data

Berdasarkan analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian dan analisisnya diuraikan dalam satu tulisan ilmiah yang mana analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Analisis regresi linear berganda

Regresi linear berganda menurut Sugiyono yang dikutip oleh Samad (2018:25) adalah metode analisis yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh nilai variabel dependen bila nilai variabel independen diubah atau analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis antara satu variabel dengan variabel lainnya. Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
X1 = Lingkungan kerja
X2 = budaya organisasi
a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Maros

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	40	66.6
Perempuan	20	33.4
Jumlah	60	100

Sumber: Data di olah 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh data bahwa dari 60 orang pegawai Kantor Samsat di Kabupaten Maros, terdapat responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang atau 66.6%. Sedangkan responden perempuan sebanyak 20 orang atau 33.4%. Ini berarti bahwa dalam penelitian ini responden perempuan lebih sedikit jumlahnya dari pada responden laki-laki.

b. Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Maros

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21 – 30	10	16.6
31 – 40	35	58.3
41 – 50	10	16.6
51 - 60	5	8.3
Jumlah	60	100

Sumber: Data di olah 2023

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berusia 41–50 tahun yaitu berjumlah 35 orang atau 58.3%, umur 31–40 tahun yaitu berjumlah 35 orang atau 58.3%, umur 21–30 tahun yaitu berjumlah 10 orang atau 16.6%, dan umur lebih dari 51-60 tahun yaitu berjumlah 5 orang atau 8.3%.

c. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Maros

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	10	16.6
D1 – D4	5	8.3
S1 – S3	45	75
Jumlah	60	100

Sumber: Data di olah 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan tingkat pendidikan responden dimana dari 60 orang total responden terdapat 10 orang atau 16.6% yang berpendidikan SMA, dan 5 orang atau 8.3% yang berpendidikan D1–D4, dan 45 orang atau 75% yang berpendidikan S1–S3.

2. Deskripsi Variabel

a. Lingkungan Kerja (X1)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel . Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X1) Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Maros

Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	70	16	26.7	2	3.3	0	0	0	0	60	100
2	28	46.7	22	36.7	8	13.3	2	3.3	0	0	60	100
3	38	63.3	20	33.3	2	3.3	0	0	0	0	60	100
4	43	71.7	15	25.0	2	3.3	0	0	0	0	60	100
5	44	73.3	15	25	0	0	0	0	1	1.7	60	100
6	44	73.3	16	26.7	0	0	0	0	0	0	60	100
7	36	60	24	40	0	0	0	0	0	0	60	100

Sumber: Data di olah 2023

Berdasarkan tabel diatas, distribusi jawaban responden tentang lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan yang baik akan membantu menciptakan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu; 70% atau 42 orang, setuju sebanyak 26,7% atau 16 orang, dan kurang setuju sebanyak 3,3% atau 2 orang.

- 2) Sirkulasi udara di kantor akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu; 46,7% atau 28 orang, setuju sebanyak 36,7% atau 22 orang, kurang setuju sebanyak 13,3% atau 8 orang dan tidak setuju sebanyak 3,3% atau 2 orang.

- 3) Suara bising akan mengganggu konsentrasi pegawai.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu:

63,3% atau 38 orang, setuju sebanyak 33,3% atau 20 orang, dan kurang setuju sebanyak 3,3% atau 2 orang.

- 4) Warna ruangan memberi dampak positif kepada pegawai saat berada dalam ruangan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu: 71,7% atau 43 orang, setuju sebanyak 25% atau 15 orang, dan kurang setuju sebanyak 3,3% atau 2 orang.

- 5) Udara yang lembab membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu: 73,3% atau 44 orang, setuju sebanyak 25% atau 15 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 1,7% atau 1 orang.

- 6) Fasilitas yang baik meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu: 73,3% atau 44 orang dan setuju sebanyak 26,7% atau 16 orang.

- 7) Hubungan kerja sesama pegawai membuat kinerja meningkat.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu: 60% atau 36 orang, dan setuju sebanyak 40% atau 24 orang.

b. Budaya Organisasi (X2)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel . Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi (X2) Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Maros

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	60	24	40	0	0	0	0	0	0	60	100
2	39	65	18	30	2	3.3	1	1.7	0	0	60	100
3	40	66.7	19	31.7	1	1.7	0	0	0	0	60	100
4	21	35	4	6.7	1	1.7	1	1.7	0	0	60	100
5	54	90	6	10	0	0	0	0	0	0	60	100
6	39	65	16	26.7	4	6.7	1	1.7	0	0	60	100
7	39	65	20	33.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100

Sumber: Data di olah 2023

Berdasarkan tabel diatas, distribusi jawaban responden tentang budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Saya berani berinovasi dan berani dalam mengambil resiko.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu; 60% atau 36 orang dan setuju sebanyak 40% atau 24 orang.

- 2) Saya mampu memperhatikan hal – hal detail saat bekerja.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu; 65% atau 39 orang, setuju sebanyak 30% atau 18 orang, kurang setuju sebanyak 3.3% atau 2 orang dan tidak setuju sebanyak 1,7% atau 1 orang

- 3) Saya dapat fokus pada orientasi hasil dalam bekerja.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu:

66,7% atau 40 orang, setuju sebanyak 31,7% atau 19 orang, dan kurang setuju sebanyak 1,7% atau 1 orang.

- 4) Saya memperhatikan efek dari hasil setiap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu: 55% atau 33 orang, setuju sebanyak 35% atau 21 orang, kurang setuju sebanyak 6,7% atau 4 orang, tidak setuju sebanyak 1,7% atau 1 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1,7% atau 1 orang.

- 5) Saya mampu berorientasi dengan tim saat bekerja

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu: 90% atau 54 orang, setuju sebanyak 10% atau 6 orang.

- 6) Saya dapat melaksanakan setiap pekerjaan yang di berikan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu: 65% atau 30 orang, setuju sebanyak 26,7% atau 16 orang, kurang setuju sebanyak 6,7% atau 4 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1,7% atau 1 orang.

- 7) Saya mampu menjaga stabilitas disetiap kegiatan lembaga.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu: 65% atau 39 orang, setuju sebanyak 33,3% atau 20 orang, dan kurang setuju sebanyak 1,7% atau 1 orang.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y) Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Maros

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	38.3	37	61,7	0	0	0	0	0	0	60	100
2	21	35	38	63.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100
3	16	26.7	44	73.3	0	0	0	0	0	0	60	100
4	46	76.7	7	11.7	2	3.3	2	3.3	3	5.0	60	100

Sumber : Data di olah 2023

Berdasarkan tabel diatas, distribusi jawaban responden tentang kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Setiap pegawai memperhatikan kualitas kerja yang dikerjakan

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu: 38,3% atau 23 orang, dan setuju sebanyak 61,7% atau 37 orang.

- 2) Saya mampu tinggal di kantor dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu: 35% atau 21 orang, setuju sebanyak 63,3% atau 38 orang dan kurang setuju sebanyak 1,7% atau 1 orang.

- 3) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu: 26,7% atau 16 orang, dan setuju sebanyak 73,3% atau 44 orang.

4) Saya dengan penuh kesadaran akan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu: 76,7% atau 46 orang, setuju sebanyak 11,7% atau 7 orang, dan kurang setuju sebanyak 3,3% atau 2 orang, tidak setuju 3,3% atau 2 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 5% atau 3 orang. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah analisis tentang hubungan antara dua variabel atau lebih, variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda antara pengaruh lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Analisis linear berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut.

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS, dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis $\leq 0,05$ maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis kerja (Ha) diterima.

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan Program SPSS 24, maka di peroleh hasil analisis regresi sebagai berikut.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,105	,837		3,711	,000
	Lingkungan Kerja	,102	,166	,086	,615	,541
	Budaya Organisasi	,193	,157	,173	1,733	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 3.105 + 0.102 \cdot X1 + 0.193 \cdot X2$$

- Nilai konstanta sebesar 3.105 yang berarti bahwa sekalipun nilai X1, dan X2 terjadi perubahan, maka nilai konstanta tetap.
- Jika variabel X1 (Lingkungan Kerja) naik sebesar 1 satuan maka akan mempengaruhi kenaikan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,102 satuan dengan demikian kinerja pegawai sam sat kabupaten Maros mengalami peningkatan kinerja hal ini di dasari pada hasil coeffesient regresi dimana lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan makan akan mempengaruhi kinerja pegawai dan arahnya searah yaitu positif mengalami peningkatan.
- Jika variabel X2 (Budaya Organisasi) naik sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kenaikan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,193 satuan dengan demikian kinerja pegawai sam sat kabupaten maros mengalami peningkatan kinerja, hal ini di dasari pada hasil coeffesient dimana budaya organisasi memiliki nilai yang searah terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- Adapun nilai Konstanta sebesar 3.105 artinya jika variabel Lingkungan Kerja bernilai 0 dan variabel budaya organisasi bernilai 0 maka nilai Kinerja adalah konstan.

a. Hasil Uji T

Pengujian parsial (Uji T) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel bebas secara individu dalam menerangkan variabel terikat. Hasil analisis Uji T sebagai berikut.

a. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk uji besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai digunakan Uji-T atau uji parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang, sehingga pengujian $df = n - k$ (jumlah responden – jumlah variabel) dan tingkat kepercayaan (tingkat Error) (a) = 5% atau 0,05 maka diperoleh $T_{tabel} = 1.67203$ dengan kriteria pengujian.

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka suatu hipotesis dapat diterima dan nilai $t_{error} > t_{sig}$, sehingga variable X mempunyai keeratan hubungan terhadap variabel Y.
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka suatu hipotesis ditolak dan nilai $t_{error} < t_{sig}$, Sehingga variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan terhadap variabel Y.

Hasil perhitungan untuk variable X1 yang menghasilkan T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($0.615 < 1.67203$) dan nilai T_{error} lebih kecil dari nilai T_{sig} ($0,05 < 0.541$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang meyakini bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Samsat di Kabupaten Maros di Tolak dengan dasar nilai T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($0.615 < 1.67203$) sedangkan nilai sig lebih besar dari 0.05 dan hal ini menunjukkan bahwa tidak ada sigfnifikansi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabila dan Wahyuni (2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial kota surabaya, kemudian andini dkk (2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada guru di sekolah. Dengan demikian penelitian yang penulis lakukan ini dapat memberikan saran kepada kantor samsat kabupaten maros untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai sebab ini berpatokan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

b. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk uji besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai digunakan Uji-T atau uji parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang, sehingga pengujian $df=n-k$ (jumlah responden – jumlah variabel) dan tingkat kepercayaan (tingkat Error) (α) =5% atau 0,05 maka diperoleh $T_{tabel} =1.67203$ dengan kriteria pengujian.

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka suatu hipotesis dapat diterima dan nilai $t_{error} > t_{sig}$, sehingga variabel X mempunyai keeratan hubungan terhadap variabel Y
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka suatu hipotesis ditolak dan nilai $t_{error} < t_{sig}$, sehingga variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan terhadap variabel Y

Hasil perhitungan untuk variable X2 yang menghasilkan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($1.733 > 1.67203$) dan nilai T_{error} lebih besar dari nilai T_{sig} ($0,05 > 0.023$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang meyakini bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pegawai Kantor Samsat di Kabupaten Maros di Terima dengan dasar nilai T_{hitung} Lebih besar dari T_{tabel} ($1.733 > 1.67203$) sedang nilai signifikansi menunjukkan nilai 0,05 lebih besar dari sig hitung 0.023 hal ini menunjukkan pengaruh yang signifikan dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riadi, dkk (2017) dimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Giovani (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bank. Dengan demikian variabel budaya organisasi searah dengan kinerja pegawai dimana saat budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

b. Hasil Uji F

Tabel
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,834	2	,417	4,472	,238 ^b
	Residual	16,149	57	,283		
	Total	16,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber, Hasil olah SPSS 26

Adapun Rumus F-Tabel, $df (n1) = k - 1$ dan $df (n2) = n - k$

Tabel di atas menunjukkan hasil Uji F dan simultan yang menghasilkan F-Hitung = 4.472 lebih besar dari F-Tabel = 3.16 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hasil Uji F, sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menduga bahwasanya lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Samsat di Kabupaten Maros. **Terbukti atau Diterima.**

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu hasil perhitungan untuk variabel pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Maros.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Asriel, A. F., & Frista, L. (2016). *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Andini Putra, DKK (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Budiniah Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis* Vol. 2 No. 3 November 2022 Hal. 594-601
- Dahlan. 2018. *Kepemimpinan di Era Otonomi Daerah Studi Kasus Kabupaten Maros*. Cv.Mujahid Press : Bandung.
- Deal, Terence.E and Kennedy, A.A. 2014. *Corporate Culture : The rites and rituals of corporate life*. Massachusetts : Addison – Wesley.
- Giovani Raden Muhammad (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BANK BJB Kantor Pusat Bandung Divisi PPK (Penyelamatan dan Penyelesaian Kredit). Volume 7, No. 1, Tahun 2021.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 42.
- Handoko, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), hal. 4.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: Sah Media.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sabilila Ruly dan Dewi (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* ISSN : 2962-6331.
- Shadiri Roby, DKK (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau, SSN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097(online) Halaman 1571-15
- Sulistiawan Deni, DKK (2017) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Available online: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>, Volume 14 (2) 2017, 61-69.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press. Adisasmita, Raharjo