

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Danggung-Danggung Kabupaten Lima Puluh Kota

Maharani Wennisa Putri

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Email: maharaniwennisaputri@gmail.com

Henryanto Abaharis

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Email: henryantoabaharis@akbpstie.ac.id

Jl. Khatib Sulaiman No. 61 Padang City, West Sumatera

Abstract. *This study aims to examine the effect of organizational culture and work environment on employee performance at the Danggung-Danggung Health Center, Fifty Cities District. This type of research is quantitative, where the research process emphasizes objective measurement of results using statistical analysis. The population in this study were all employees of 73 people. The sample collection technique used is the total sampling technique, where total sampling is the sampling technique when all members of the population are sampled, while the number of samples is 73 people obtained from all members of the staff. The type of data used in this research is quantitative and qualitative data. While the data sources are primary and secondary data sources. Data collection techniques using observation, questionnaires and literature study. By using test instrument test, (validity test and reliability test), analysis descriptive test, classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test) then multiple linear regression and hypothesis testing with the help of the SPSS application. The results of the study show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance and the work environment has a positive and significant effect on employee performance.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Danggung- Danggung Kabupaten Lima Puluh Kota. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dimana proses penelitian menekankan pada pengukuran hasil yang objektif dengan menggunakan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 73 orang. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, dimana total sampling adalah teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, adapun jumlah sampel adalah sebanyak 73 orang yang didapat dari seluruh anggota pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan sumber datanya adalah sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuisioner dan studi pustaka. Dengan menggunakan pengujian uji instrument, (uji validitas dan uji reliabilitas), uji analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) kemudian regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 30, 2023; Accepted Juli 20, 2023

* Maharani Wennisa Putri, maharaniwennisaputri@gmail.com

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

PENDAHULUAN

Peranan pegawai sebagai sumber tenaga kerja di Puskesmas DanggungDanggung Kabupaten Lima Puluh Kota. Baru ini sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi dan pelayanan publik. Sebagai individu, seorang pegawai pasti memiliki kebutuhan utama yang perlu diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang serta dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman sebagai suatu organisasi yang baru. Dari semua peranan pegawai dalam meningkatkan fungsi manajemen, menjadi sutau kewajiban untuk mendorong setiap pegawai untuk berprestasi. Penting untuk mengamati tindakan-tindakan pegawai dan meramalkan tindakan pegawai untuk mengetahui kebutuhan agar penggunaan sumber daya yang ada dapat berjalan sesuai dengan peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Agus et al., (2022) Kinerja pegawai adalah seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran pegawai sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Menurut Prof. Dr. Moeheriono (2014) kinerja pegawai adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisai bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktutertentu. Noe (2011: 462), Mendefenisikan kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Istijanto (2008:92) mendefenisikan kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasankonsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi 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. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota (pegawai) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi, terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi Kilmann, (2015).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut Mangkunegara, (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alatperkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan terdekat dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturannya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan Wursanto, (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pegawai.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2017) penelitian kuantitatif merupakan suatu metode analisis yang datanya berupa angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik. Adapun objek dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana kinerja pegawai pada Puskesmas Dandung-Dandung Kabupaten Lima Puluh Kota. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Dandung-Dandung Jorong Balai Mansiro, Nagari Guguk VIII Koto Kecamatan Guguk, Kabupaten Lima Puluh Kota, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 73 orang, dimana disini akan menguji tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dandung-Dandung Kabupaten Lima Puluh Kota. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2017). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100, jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 73 orang seluruh pegawai yang berada di Puskesmas Dandung-Dandung Kabupaten Lima Puluh Kota.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Satu skala pengukuran dikatakan valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur Sudaryono, (2017). Berikut adalah sub bab uji validitas dalam penelitian ini:

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Uji validitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah suatu item pertanyaan di dalam kuesioner dapat mengukur variabel penelitian secara valid atau tidak Sugiyono, (2017). Indikator yang terdapat untuk mengukur validitas adalah Corrected Item Total Correction, dengan standar sebesar 0,300 (Cahya, 2018). Sehingga dapat ditarik kesimpulan, yaitu: Apabila rule of thumb ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) atau $\text{Corrected Item Total Correction} > 0,300$ artinya item pertanyaan valid. Apabila $\text{Corrected Item Total Correction} < 0,300$ artinya item pertanyaan tidak valid. Pengujian validitas selengkapnyadapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Budaya Organisasi

Item-Total Statistics			
Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Dalam mengambil keputusan, saya menanggung semua resiko individu yang ada.	0.607	0,30	Valid
Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra.	0.407	0,30	Valid
Berorientasi jangka panjang dengan segala perhitungannya.	0.457	0,30	Valid
Saya mempertimbangkan pada suatu hal rinci yang cermat terhadap pekerjaan.	0.684	0,30	Valid
Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja saya dalam perusahaan.	0.617	0,30	Valid
Saya mencapai target tanpa melupakan sistem dan prosedur.	0.536	0,30	Valid
Saya dalam bekerja tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan.	0.444	0,30	Valid

Memberikan prioritas utama kepentingan lingkungan hidup demi kelangsungan hidup yang baik	0.684	0,30	Valid
Kesuksesan organisasi dapat dicapai Bersama karyawan lain yang merupakan bagian dari tim	0.532	0,30	Valid
Keberhasilan tim adalah kontribusi semua karyawan yang bekerja dalam suatu unit	0.691	0,30	Valid
Saya selalu mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja.	0.681	0,30	Valid
Saya selalu mempertahankan pencapaian hasil kerja dalam setiap unit kerja.	0.534	0,30	Valid
Keberlangsungan dan intensitas kerja lebih di prioritaskan.	0.697	0,30	Valid
Mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan individu.	0.662	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan Spss 2023

Dari Tabel 1 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 14 item pertanyaan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,407 s/d 0,697 atau dengan kata lain bahwa 14 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel budaya organisasi memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 14 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja diukur dan dioperasionalkan dengan menggunakan 14 item pertanyaan. Hasil uji validitas pada 14 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics			
Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan kerja sudah sesuai kebutuhan.	0.701	0,30	Valid
Penerangan atau pencahayaan di tempat kerjamembuat saya bekerja dengan baik.	0.408	0,30	Valid
Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada pegawai saat bekerja	0.629	0,30	Valid
Saya merasa jumlah irkulasi udara sudah sangat mencukupi	0.703	0,30	Valid
Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising	0.623	0,30	Valid
Suara yang bising dapat mengganggu saya saat bekerja	0.495	0,30	Valid
Pemilihan warna di dalam ruangan kerja cukup baik.	0.493	0,30	Valid
Saya merasa nyaman dengan tata warna yang ada diruangan kerja saya.	0.493	0,30	Valid
Ruangan tempat saya bekerja cukup luas untuk membuat saya nyaman saat bekerja	0.645	0,30	Valid
Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik.	0.473	0,30	Valid
Adanya petugas keamanan dilingkungan kerja, membuat saya bekerja sangat aman.	0.422	0,30	Valid
Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	0.652	0,30	Valid
Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	0.477	0,30	Valid
Pemimpin bersifat ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan pada pegawai.	0.500	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan Spss 2023

Dari Tabel 2 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 14 item pertanyaan memiliki nilai corrected item total correlation antara 0,408 s/d 0,703 atau dengan kata lain bahwa 14 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa 14 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai diukur dan dioperasionalkan dengan menggunakan 10 item pertanyaan. Hasil uji validitas pada 10 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 3

Item-Total Statistics			
Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	0.511	0,30	Valid
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	0.394	0,30	Valid
Saya mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin.	0.554	0,30	Valid
Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.675	0,30	Valid
Saya berusaha dengan lebih keras disbanding dengan yang lain.	0.425	0,30	Valid
Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.	0.601	0,30	Valid
Saya tidak menunda-nunda pekerjaan.	0.562	0,30	Valid
Sistem pendataan kehadiran sudah efektif.	0.607	0,30	Valid
Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pegawai yang lain dalam mengambil keputusan.	0.630	0,30	Valid
Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai yang lain.	0.328	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan Spss 2023

Dari Tabel 3 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 10 item pertanyaan memiliki nilai corrected item total correlation antara 0,328 s/d 0,675 atau dengan kata lain bahwa 10 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja pegawai memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas maka tahapan pengujian dilanjutkan dengan menggunakan uji reliabilitas, Untuk mengetahui reliabilitas variable dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda). Pengujian reabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,896	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,880	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,835	0,60	Reliable

Sumber: Data Olahan Spss 2023

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014). Untuk menghitung rata-rata skor dapat digunakan rumus TCR. TCR merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengukur distribusi skor rata-rata dari hasil penyebaran kuisioner. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Tabel 5

Hasil Uji Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Mean	TCR (%)	Keterangan
1	Dalam mengambil keputusan, saya menanggung semua resiko individu yang ada	3,70	74	Baik
2	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra	3,74	74,8	Baik
3	Berorientasi jangka panjang dengan segala perhitungannya	3,77	75,4	Baik
4	Saya mempertimbangkan pada suatu hal rinci yang cermat terhadap pekerjaan.	3,84	76,8	Baik
5	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja saya dalam perusahaan	3,53	70,6	Baik
6	saya mencapai target tanpa melupakan sistem dan prosedur	3,90	78	Baik
7	Saya dalam bekerja tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan	3,62	72,4	Baik
8	Memberikan prioritas utama kepentingan lingkungan hidup demi kelangsungan hidup yang baik	3,84	76,8	Baik
9	Kesuksesan organisasi dapat dicapai bersama pegawai lain yang merupakan bagian dari tim	4,05	81	Sangat Baik
10	Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam suatu unit	3,75	75	Baik
11	Saya selalu mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja	3,81	76,2	Baik
12	Saya selalu mempertahankan pencapaian hasil kerja dalam setiap unit kerja.	3,97	79,4	Baik
13	Keberlangsungan dan intensitas kerja lebih di prioritaskan.	3,78	75,6	Baik
14	Mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan individu	3,66	73,2	Baik
Rata-Rata		3,78	75,6	Baik

Hasil Uji Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan pada Tabel 4 akan disajikan hasil deskripsi variabel lingkungan kerja seperti berikut ini:

Table 6
Hasil Uji Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Mean	TCR (%)	Keterangan
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan kerja sudah sesuai kebutuhan.	3,84	76,8	Baik
2	Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja membuat saya bekerja dengan baik.	3,85	77	Baik
3	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada pegawai saat bekerja.	3,68	73,6	Baik
4	Saya merasa jumlah sirkulasi udara sudah sangat mencukupi	3,62	72,4	Baik
5	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising	3,63	72,6	Baik
6	Suara yang bising dapat mengganggu saya saat bekerja.	3,84	76,8	Baik
7	Pemilihan warna di dalam ruangan kerja	3,85	77	Baik
	cukup baik.			
8	Saya merasa nyaman dengan tata warna yang ada di ruangan kerja saya.	3,85	77	Baik
9	Ruangan tempat saya bekerja cukup luas untuk membuat saya nyaman saat bekerja	3,60	72	Baik
10	Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik.	3,90	78	Baik
11	Adanya petugas keamanan di lingkungan kerja, membuat saya bekerja sangat aman.	3,81	76,2	Baik
12	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	3,67	73,4	Baik
13	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis.	3,93	78,6	Baik
14	Pemimpin bersifat ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan pada pegawai.	3,62	72,4	Baik
Rata-Rata		3,76	75,2	Baik

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada Tabel 5 akan disajikan hasil deskripsi variabel kinerja pegawai seperti berikut ini:

Table 7
Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Mean	TCR (%)	Keterangan
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	3,68	73,6	Baik
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	3,77	75,4	Baik
3	saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	3,96	79,2	Baik
4	saya mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin	3,67	73,4	Baik
5	Tidak menunda-nunda suatu pekerjaan	3,68	73,6	Baik
6	Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif	3,92	78,4	Baik
7	Saya berusaha dengan lebih keras dibanding yang lain	3,84	76,8	Baik
8	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja	3,73	74,6	Baik
9	Saya mampu memilah dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai yang lain	3,73	74,6	Baik
10	Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pegawai yang lain dalam mengambil keputusan	3,79	75,8	Baik
Rata-Rata		3,78	75,6	75,5

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji Kolmogorov- Smirnov yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya $\leq 0,05$ dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan $> 0,05$. (Nugroho, 2005). Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 8

Uji Normalitas Penelitian Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	73
Kolmogorov-Smirnov Z	.631
Asymp. Sig. (2-tailed)	.821
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: Data Olahan Spss 2023

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Deteksi tidak adanya Multikolinearitas yakni dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance (Ghozali, 2006):

Tabel 9

Hasil Uji Multikolienaritas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi (X1)	0.519	1.925	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.519	1.925	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data Olahan Spss 2023

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada bagian ini, cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Park. Apabila nilai hubungan pada standart residual kuadrat antar waktu tidak signifikan ($P > 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut

Tabel 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,686	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,622	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data olahan SPSS 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut tabel 9 berikut ini:

Tabel 11
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta (a)	2.906
	Budaya Organisasi (X1)	0.243
	Lingkungan Kerja (X2)	0.417

Sumber data olahan SPSS 2023

Pengujian Hipotesis Uji t Statistik

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Pada penelitian ini variabel independen terdiri dari budaya organisasi dan lingkungan kerja dikatakan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Dari proses pengujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	T Tabel	T hitung	Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	1.99394	4.572	.000	H1 diterima.
Lingkungan Kerja (X2)	1.99394	7.737	.000	H2 diterima.

Sumber data olahan SPSS 2023

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t- hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α maka untuk hipotesis pertama dapat diterima

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t- hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α maka untuk hipotesis kedua dapat diterima.

KESIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dangung-Dangung Kabupaten Lima Puluh Kota. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α . Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dangung-Dangung Kabupaten Lima Puluh Kota. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α . Maka, dalam penelitian ini hipotesis ketiga diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi, 046*, 622–634.
- Cahaya, H. (2018). Pengaruh Testimonial dan Endorsement terhadap Keputusan Pembelian Produk Hijab Melalui Media Sosial Instagram pada Toko Queena Hijab Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis, 6*(4), 1384–1398.
- Datau1, M. A., Ahmad2, M., & Agus Hakri Bokingo3. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS P-ISSN 2620- 9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 5. No 1. 2022, 5*(1), 1–7.
- Dzikrillah, K. (2016). *KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT TelkomIndonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. 39(1), 148–156.
- Fahmy. (2015). *komunikasi organisasi dalam perpektif budaya*. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Izzaty, R. E., Astuti, B., & Cholimah, N. (1967). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bappeda Kota Palembang
- Propinsi Sumatera Selatan. *Angewandte Chemie International Edition, 6*(11), 951–952., 5–24. Kilmann. (2015). *pemgantar budaya organisasi. 4*(1), 88–100.
- Mardiana, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 2*(2),
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.
- Triany, V. M., Soeherlan S, L., & Jarkasih, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi, 3*(1), 10–20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Utami, F. R. P. H. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3*(2), 94.
- Yandi. (n.d.).no . 443–448. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>