

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA SIBOLGA

Asnita Rajagukguk¹, Rosmita Ambarita², Nur'ainun Hasibuan³

¹²³Prodi Manajemen Perusahaan STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Correspondence : asnitarajagukguk99@gmail.com¹, rosmita079@gmail.com²,
adex_hsb@yahoo.com³

Alamat : Jl. Padang Sidempuan No.98, Sarudik, Kec. Sarudik, Kabupaten Tapanuli Tengah,
Sumatera Utara 22531

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasi. Jumlah populasi sebesar 123 orang. Sampel berjumlah 55 orang. Sumber data berasal dari data primer dan sekunder. Data dianalisis menggunakan Analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja, dimana $F_{hitung} (40,521) > F_{tabel} (3,17)$. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, dimana nilai $t_{hitung}(2,731) > t_{tabel} (2,006)$. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, dimana nilai $t_{hitung}(2,899) > t_{tabel}(2,006)$. Sebesar 60,9% lingkungan kerja dan budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja. Persamaan regresi linear berganda $Y = 14,620 + 0,399 X_1 + 0,423 X_2$ menunjukkan kinerja akan meningkat jika lingkungan kerja dan budaya organisasi baik.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out that the work environment and organizational culture simultaneously influence the performance of the Sibolga City Regional Disaster Management Agency (BPBD). The hypothesis in this study is that the work environment and organizational culture simultaneously influence the performance of the Sibolga City Regional Disaster Management Agency (BPBD). The type of research used is quantitative correlation research. The total population is 123 people. The sample is 55 people. Data sources come from primary and secondary data. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The research results show that there is an influence of the work environment and organizational culture on performance, where $F_{count} (40.521) > F_{table} (3.17)$. There is an influence of the work environment on performance, where the value of $t_{count} (2.731) > t_{table} (2.006)$. There is an influence of organizational culture on performance, where the value of $t_{count} (2.899) > t_{table} (2.006)$. By 60.9% the work environment and organizational culture can affect performance. The multiple linear regression equation $Y = 14.620 + 0.399 X_1 + 0.423 X_2$ shows that performance will increase if the work environment and organizational culture are good.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture and Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik. Keberhasilan akan terwujud dengan baik, efektif, efisien sesuai kebutuhan, tidak hanya ditentukan keberhasilan penerapan prinsip-prinsip di organisasi tersebut. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana pegawai melakukan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari. Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan seluruh pegawai dalam instansi.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga adalah salah satu organisasi perangkat daerah yang menangani bencana yang terjadi di kota Sibolga, Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan pimpinannya. Lingkungan kerja harus dapat memberi jaminan untuk kemudahan dalam berkerja serta tidak menimbulkan frustrasi,kecemasan.

Selain lingkungan kerja yang perlu diperhatikan dari sebuah organisasi adalah budaya organisasi, dimana budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak langsung tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budayayang berlaku dalam organisasinya.

Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai sebuah kunci penting dari perubahan yang memberikan pengaruh yang kuat untuk sisten kerja organisasi. Kecenderungan kultur organisasi di era global dapat dijelaskan dengan memahami *learning* sebagai dasar adaptasi manusia terhadap lingkungannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerjaBadan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerjaBadan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga ?
3. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerjaBadan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga?

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.”(Sedarmayanti, 2013 : 13)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma-norma atau kebiasaan diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua individu didalam organisasi. Jika semua individu bergabung didalam sebuah organisasi, maka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepadanya. “Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.”(Rivai, 2013:432)

Kinerja

Sedangkan Sulistiyani (2015 : 223) mengemukakan kinerja seseorang merupakan “Kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kemudian Manullang, Marihot (2012 : 38) berpendapat bahwa kinerja merupakan “Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang yang dihasilkan oleh kemampuannya yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Perumusan Hipotesis

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2017:137) hipotesis adalah “Pernyataan atau tuduhan sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris.”

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, serta penelitian terdahulu dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga.

H₁: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga.

- H₀: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga.
- H₂: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga.
- H₀: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga.
- H₃: Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif korelasional, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independen) sebagai variabel bebas yang memengaruhi dan variabel Y (dependen) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Dimana yang menjadi variabel bebas adalah lingkungan kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) sedangkan variabel terikat adalah kinerja.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Prasetyo, (2015 : 33) mengatakan populasi adalah “Sebagai wilayah generalisasi yang didirikan dari objek dan subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga berjumlah 123 orang terdiri dari 23 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) berjumlah 100 orang.

Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian berdasarkan rumus Slovin, (Prasetyo, 2015 : 38) sebagai berikut;

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = tingkat kesalahan (persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan penarikan sampel)

Jika populasi sebanyak 108orang dan tingkat kesalahan ditetapkan sebesar 10% (0,1), maka jumlah sampel adalah:

$$n = \frac{123}{1 + 123 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{123}{1 + 1,23}$$

$$n = \frac{123}{2,23}$$

$$n = 55,15 \text{ orang}$$

Jadi diperoleh jumlah sampel 55 orang pegawai.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan cara *Stratified Proportional Random Sampling*, dimana penentuan sampel dengan memilih responden secara acak dari masing-masing kelompok. Adapun rumus menentukan jumlah sampel masing-masing satuan kerja menurut **Prasetyo, (2015 : 130)** yaitu :

$$\text{Sampel} = \frac{\text{Populasi}}{\text{Total populasi}} \times \text{Total sampe}$$

Jumlah persentase responden setiap bagian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Jumlah Responden Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Populasi	Persentase	Sampel
1	PNS	23	$\frac{23}{123} \times 55 = 10,2$	10 orang
2	Tenaga Harian Lepas	100	$\frac{100}{123} \times 55 = 44,7$	45 orang
Jumlah		123		55 orang

Sumber : Hasil pengolahan data primer, (2022)

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari organisasi atau instansi yang dapat dibuktikan dengan angka-angka yang akan diolah dan dianalisis sesuai dengan metode analisis sehingga dapat terlihat hasilnya.

Beberapa sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner kepada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga dengan mengumpulkan data mengenai sejarah organisasi, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan literatur yang dikeluarkan serta data lain yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden penelitian. Peneliti tidak perlu memberikan instruksi secara langsung kepada responden penelitian, karena pada kuesioner telah dicantumkan penjelasan cara pengisian kuesioner, sehingga diasumsikan bahwa responden penelitian dapat memahami cara pengisian kuesioner yang benar. Selain itu, untuk mendapatkan data yang diperlukan guna menunjang penelitian maka dibutuhkan beberapa teknik pengumpulan data. Data penelitian dikumpulkan dengan cara sebagai berikut:

- a. Penelitian lapangan (*field research*) dilakukan dengan mengumpulkan data dengan melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer, terdiri dari:
 - 1) Wawancara.
Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden dengan tujuan memperoleh data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
 - 2) Kuesioner.
Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden dengan mengajukan daftar pertanyaan atau pernyataan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti secara berstruktur yang dianggap perlu.
- b. Studi kepustakaan (*library research*).
Studi kepustakaan peneliti berusaha untuk memperoleh berbagai informasi sebanyak untuk dijadikan sebagai dasar teori dan acuan dalam mengolah data, dengan cara membaca, mempelajari, menelaah dan mengkaji literatur berupa buku-buku, jurnal,

makalah, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Peneliti juga berusaha mengumpulkan, mempelajari, dan menelaah data

Teknik Analisis Data

Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing - masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki *factor loading* lebih besar dari “0,30.”(Sugiyono, 2012 : 178).

Rumus yang digunakan untuk mencari uji validitas, menurut **Sugiyono (2012 : 174)** sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY \cdot (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 \cdot (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi antara X terhadap Y

X = Variabel X

Y = Variabel total

Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing- masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang *reliable*, jika memiliki nilai batasan *cronbach alpha* lebih dari “0,60.”(Sekaran yang disalin **Prasetyo Duwi, 2013 : 120**).

Menurut **Nugroho (2014 : 29)** rumus *Cronbach Alpha* digunakan untuk mencari uji reliabilitas, sebagai berikut :

$$r_{xx'} \geq \alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{s_1^2 + s_2^2}{s_x^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{xx'}$ = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah Belahan

s_1^2 = Varians skor belan ke 1 (pertanyaan nomor ganjil)

s_2^2 = Varians skor belan ke 2 (pertanyaan nomor genap)

s_x^2 = varians skor total

Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model analisis regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain :

1) Uji normalitas data

Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Distribusi data dengan bentuk gunung yang simetris.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Adapun Model analisis data sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

di mana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

X_1 = Lingkungan kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel budaya organisasi

X_2 = budaya organisasi

e = *error term*

Sebelum nilai a (konstanta), b_1 , dan b_2 dimasukkan dalam bentuk persamaan, terlebih dahulu dilakukan analisis determinasi, uji F dan uji t dari hasil pengolahan regresi berganda.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi kecepatan yang paling baik dalam analisa regresi yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinasi. Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2). Jika determinasi (R^2) semakin besar mendekati 1 (satu), maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Sebaliknya jika (R^2) semakin mendekati 0 (nol) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin rendah.

c. Uji serempak (Uji F)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis untuk uji secara serempak yaitu :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga.

Peneliti menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan menggunakan uji statistik F (F test). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan $\alpha = 0,05$, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan $\alpha = 0,05$.

d. Uji parsial (Uji t)

Sebagaimana dinyatakan **Kuncoro (2013 :73)** bahwa uji statistik t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y).

Dengan taraf signifikan (α) menunjukkan tingkat probabilitas terjadinya kesalahan $\alpha = 5\%$ untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, dengan kriteria :

- a. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas terhadap variabel terikat
- b. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas terhadap variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2.
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Penelitian

No Item	t_{hitung}	r kritis	Kesimpulan
Variabel Lingkungan Kerja (X_1)			
Item 1	0,802	0,30	Valid
Item 2	0,725	0,30	Valid
Item 3	0,542	0,30	Valid
Item 4	0,774	0,30	Valid
Item 5	0,740	0,30	Valid
Item 6	0,545	0,30	Valid
Item 7	0,747	0,30	Valid
Item 8	0,644	0,30	Valid
Item 9	0,692	0,30	Valid
Item 10	0,726	0,30	Valid
Variabel Budaya Organisasi (X_2)			
Item 1	0,430	0,30	Valid
Item 2	0,682	0,30	Valid
Item 3	0,740	0,30	Valid
Item 4	0,666	0,30	Valid
Item 5	0,737	0,30	Valid
Item 6	0,742	0,30	Valid
Item 7	0,552	0,30	Valid
Item 8	0,610	0,30	Valid
Item 9	0,477	0,30	Valid
Item 10	0,481	0,30	Valid
Variabel Y (Kinerja)			

No Item	r _{hitung}	r kritis	Kesimpulan
Item 1	0,617	0,30	Valid
Item 2	0,565	0,30	Valid
Item 3	0,486	0,30	Valid
Item 4	0,518	0,30	Valid
Item 5	0,468	0,30	Valid
Item 6	0,645	0,30	Valid
Item 7	0,485	0,30	Valid
Item 8	0,578	0,30	Valid
Item 9	0,514	0,30	Valid
Item 10	0,534	0,30	Valid

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan hasil pengujian validitas variabel lingkungan kejadian budaya organisasiserta kinerja memiliki nilai lebih besar dari 0,30. Disimpulkan bahwa seluruh instrumen kuesioner dari variabel yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

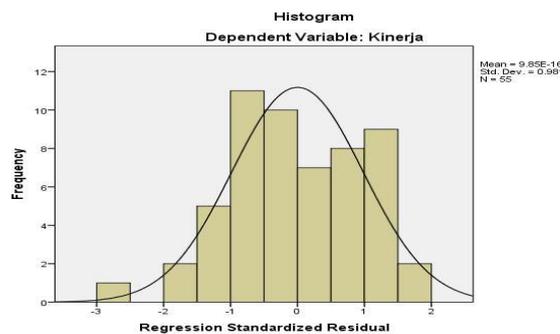
Tabel 3.
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's alpha	r kritis	Keterangan
1	Lingkungan kerja	0,881	0,60	Sangat Reliabel
2	Budaya organisasi	0,818	0,60	Sangat Reliabel
3	Kinerja	0,730	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2021)

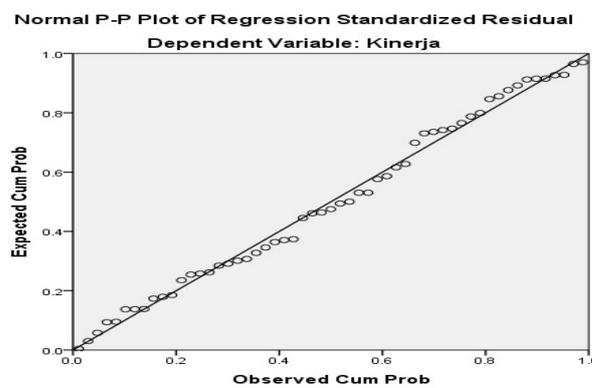
Berdasarkan tabel 3. dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) dari keseluruhan variabel penelitian lebih besar dari 60 (> 0,60), sehingga dapat dinyatakan instrumen kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas Data



Gambar 1. Pengujian Histogram Normalitas

Pada Gambar 1 terlihat bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Sedangkan pengujian normalitas dengan pendekatan grafik. PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu X) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu Y). Apabila plot keduanya berbentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.



Gambar 2. Pengujian Grafik Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 normalitas P_P plot penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Secara pendekatan histogram dan grafik dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan kerja	0,353	2,833
Budaya organisasi	0,353	2,833

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4 diketahui semua variabel bebas nilai *tolerancenya* lebih besar dari 0,1 ($Tolerance < 10$) selanjutnya untuk nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas penelitian untuk lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 5.
Hasil Pengujian Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,754	1,487		3,869	0,000
1 Lingkungan kerja	-0,061	0,059	-0,231	-1,038	0,304
Budaya organisasi	-0,025	0,065	-0,085	-0,384	0,703

a. Dependent Variable: ABSResid

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 5. diketahui tingkat signifikansi uji glejser di atas 5% atau $>0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada terjadi *heteroskedastisitas*, maka model regresi dapat digunakan memprediksi variabel kinerja berdasarkan variabel independen.

Hasil pengujian hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi(X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Adapun model analisis regresi linear berganda yaitu : $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$

di mana:

Y = Kinerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

X_1 = Lingkungan kerja

β_2 = Koefisien regresi variabel budaya organisasi

X_2 = Budaya organisasi

ε = error term

Dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan analisis determinasi uji F, dan uji t dari hasil pengolahan regresi berganda Sebelum dimasukkan dalam bentuk persamaan nilai α (konstanta), β_1 , dan β_2 .

a. Hasil Pengujian Serempak (Uji F).

Tabel 6.

Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	816,987	2	408,494	40,521	0.000 ^b
	Residual	524,213	52	10,081		
	Total	1341,200	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Lingkungan kerja

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 6. diketahui nilai F_{hitung} (40,521) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} (3,17) dan Sig.á (0,000^b) lebih kecil dari α 5% (0,005). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga.

b. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).

Tabel 7.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,780 ^a	0,609	0,594	3,175

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 7 diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,609 hal ini memberi arti hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana 60,9% variabel lingkungan kerja(X_1) dan budaya organisasi(X_2) mampu menjelaskan

pengaruhnya terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga. Sedangkan sisanya sebesar 39,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Variabel bebas lain tersebut seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan beberapa variabel bebas lain juga mempengaruhi kinerja.

c. Hasil Pengujian Secara Parsial (uji *t*)

Tabel 8**Hasil Penguji Secara Parsial (Uji *t*)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,620	2,698		5,420	0,000
1 Lingkungan kerja	0,291	0,106	0,399	2,731	0,009
Budaya organisasi	0,340	0,117	0,423	2,899	0,005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 8 diketahui terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga, dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,731 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,006 atau signifikan (*Sig-t*) sebesar 0,009 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif memberi arti bahwa semakin baik lingkungan kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga.

Hasil uji secara parsial diperoleh Terdapat pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga, dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,899 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,006 atau signifikan (*Sig-t*) sebesar 0,005 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif memberi arti semakin baik budaya organisasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian secara parsial didapat bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat. Terbukti dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,731 > 2,006$) dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, dimana pegawai tidak

akan mungkin dapat melakukan pekerjaan sebagaimana yang diharapkan tanpa didukung lingkungan yang mendukung dan kenyamanan pegawai di dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari dan sangat tergantung pada lingkungan tempat pegawai bekerja.

Hal ini terlihat dari mayoritas jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa kesesuaian ukuran ruang kerja dengan susunan alat kerja sudah tepat, sehingga pegawai tidak terganggu dalam bekerja, Tata letak tempat kerja dengan aktivitas kerja sudah sesuai dalam bekerja, kebersihan tempat kerja di instansi ini sangat bersih, kecukupan peralatan kerja yang disediakan instansi tersedia dengan baik. Temperatur suhu udara di ruang kerja sudah sesuai dengan aktivitas dalam bekerja, lingkungan instansi terhindar dari kebisingan, Hubungan kerja dengan atasan berlangsung cukup baik dan hubungan rekan sekerja terjalin dengan baik. Dengan demikian lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu lingkungan kerja dan tata ruang kantor harus sejalan dengan berlangsungnya kegiatan yang terkoordinasi serta terintegrasi sebagai salah satu yang tidak dipisahkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial diperoleh bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja. Terbukti dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,899 > 2,006$) dan $sig\ 0,005 < \alpha\ 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian, secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti bahwa peningkatan skor budaya organisasi akan meningkatkan kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga.

Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi dalam organisasi, sehingga setiap pegawai harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana harus bertindak dan berperilaku. Oleh karena itu, budaya secara langsung berkaitan dengan perilaku individu dalam organisasi tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja, dimana F_{hitung} (40,521) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} (3,17) dan $Sig.\ \alpha$ ($0,000^b$) lebih kecil dari $\alpha\ 5\%$ (0,005).

2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,731 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,006 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,009 lebih kecil dari α (0,05).
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,899 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,006 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,005 lebih kecil dari α (0,05).
4. Sebesar 60,9% lingkungan kerja dan budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 39,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini
5. Tanda positif yang terdapat pada persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 14,620 + 0,399 X_1 + 0,423 X_2$ menunjukkan kinerja akan meningkat jika lingkungan kerja dan budaya organisasi baik.

DAFTAR PUSTAKA

Arianto, Dwi Agung Nugroh (2013) **Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Di Yayasan Pendidikan**

Atmosoeparto, Kisdarto. (2016) *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Alex Media Komputindo

Augusty Ferdinand (2019) *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Undi
Luar Biasa Kabupaten Demak. Jurnal Ekonomia Vol. 9 No. 2

Azwar, S. (2016) *Sikap Manusia Teori dan Pengukuran*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Pustaka Belajar

Hertadudin. (2019) **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Penempatan Kerja Serta Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Lematang Enim Cabang Tanjung Enim. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2 (1) : 1-14**

Husein, Umar. (2016) *Riset SDM dalam Organisasi*, Bandung : Alfabeta

Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Lagohan dan Tjoe, (2012) **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. MUM Indonesia**. Jurnal Riset Manajemen 4(1), 30–38

Luthans, Fred. (2014) *Prilaku Organisasi* Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi

Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Manullang, Marihot. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Mardiana. (2014) *Manajemen Produksi*, Jakarta : Badan Penerbit IPWI
- Nitisemito Alex. S, (2015) *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Novi Permata Sari. (2013) **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Kabupaten Kudus**. *Diponegoro Journal Of Social And Politic Of Science Tahun 2013, Hal. 1*
- Nugroho, Yohannes Anton. (2014) *It's Easy Olah Data dengan SPSS*, Yogyakarta : Skripta Media Creative.
- Oktavianus, Panjaitan. (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah* Skripsi Universitas Sumatera Utara **Kabupaten Dairi**,
- Prasetyo, B. (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan. Aplikasi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Purwanto, Agus, Erwandan Sulistyastuti Dyah Ratih (2017) *Implementasi Kebijakan Publik. Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta : Gava Media
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. P. (2013) *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat
- Sari, Novita. (2015) **Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru**. *Jurnal dipublikasikan.03-05-2019. Jam 16.00 Wita*.
- Sedarmayanti. (2013) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Ilham Jaya
- Siagian, Sondang., (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. 2022. *Pedoman Penyusunan Skripsi*, Sibolga
- Sugiyono. (2012) *Metode penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam, Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu
- Surtisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Susanto. (2016) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Alex Media Komputindo

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI

Vol.1, No.1 JANUARI 2023

e-ISSN: 2985- 5918 ; p-ISSN: 2985-590X, Hal 59-77

Tambunan, Yenni Sofiana dan Hutabarat Kaslin Putra, 2021 *Implementasi Fungsi Controlling Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah*. All Fieldes of sciense J-LAS, Vol.1. Hal.65-72

Wirawan. (2013)*Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.