

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KEBUMEN

Ucih Mardiasih¹, Uswatun Chasanah², Muhammad Yusli³

¹²³STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
uswatun.chasanah31@stieww.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 120 orang, sedangkan sampel berjumlah 60 pegawai. Instrumen pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*. Data-data yang terkumpul dari hasil kuesioner selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi, yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen ($p=0,001$); (2) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen ($p=0,005$); (3) secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen ($p=0,000$). Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh 66,5% persen terhadap naik turunnya kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain kedua variabel tersebut sebesar 33,5%.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan penggerak dari semua aktivitas Dinas Kesehatan sehingga jika kinerja pegawai baik maka kinerja suatu Dinas Kesehatan juga akan meningkat dan hal itu juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada suatu Dinas Kesehatan. Kinerja merupakan suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu (Siswanta, 2009). Dengan demikian ketika membicarakan kinerja biasanya berfikir baik buruknya. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan, maka kinerja tergolong baik dan jika sebaliknya berarti kinerja buruk dan produktivitas kerja menurun.

Dalam rangka menggali dan mengembangkan potensi dari sumber daya manusia di Dinas Kesehatan perlu secara sistematis dan berkelanjutan dikembangkan, tidak hanya dibicarakan tetapi dibuktikan dalam praktik yang nyata. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas yang bermutu maka dapat memberikan dampak yang positif bagi perkembangan Dinas Kesehatan untuk ke depannya.

Pada kenyataannya sumber daya Dinas Kesehatan tersebut tidak dapat berjalan secara baik apabila tidak diikuti dengan suatu pengelolaan pendidikan yang baik pula. Pendekatan pengelolaan pendidikan dalam hal ini lebih ditekankan pada pendekatan manajemen Dinas Kesehatan yang dapat memberikan sikap kemandirian seorang pegawai untuk mengatur dirinya dalam usaha peningkatan mutu pelayanan.

Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tahun 2018 tercermin dalam pencapaian sasaran-sasaran yang dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan. Sasaran dan Indikator Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen Tahun 2018 disamping indikator Kinerja Utama (IKU OPD dan Daerah) yang tertuang dalam RPJMD dan Rencana Strategis Dinas Kesehatan, juga terdapat indikator SPM Bidang Kesehatan sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 741 / MENKES / 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal.

▪ Guna meningkatkan mutu pelayanan, faktor profesionalisme pemimpin, pegawai dan budaya organisasi yang berlangsung menduduki posisi yang sangat strategis. Peningkatan budaya organisasi, pemimpin dan pegawai dapat ditempuh dengan melaksanakan pembinaan secara berkesinambungan. Bagi seorang Pembina dalam hal ini Kepala Dinas Kesehatan diperlukan pola-pola kepemimpinan maupun ketrampilan-ketrampilan teknis, ketrampilan hubungan kemanusiaan, ketrampilan konseptual sangat diperlukan untuk mewujudkan budaya organisasi yang intelektual. Dengan demikian Kepala Dinas Kesehatan sebagai manajer mampu menciptakan suasana yang kondusif dan membudayakan organisasi sehingga tercipta suasana kebersamaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu atau keadaan di sekitar tempat pegawai bekerja yang berkaitan dengan kenyamanannya dalam bekerja (Nitisemito, 2002: 86). Kondisi ruang kerja yang nyaman dan selalu bersih, serta didukung sarana prasarana kerja yang lengkap dan memadai akan menyebabkan pegawai merasa nyaman dalam bekerja melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil pengamatan pendahuluan menunjukkan banyak pegawai Dinas Kesehatan Kebumen yang merasa kondisi lingkungan kerjanya masih belum baik, khususnya dalam hal kelengkapan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan pegawai.

Bagaimana pun pegawai dan staf lainnya harus memiliki kinerja seperti yang diharapkan oleh Dinas Kesehatan. Hal ini merupakan permasalahan yang sangat penting untuk dipecahkan bila pimpinan Dinas Kesehatan menghendaki lembaga yang dipimpin berhasil dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Budaya menurut definisi pelaku budaya (Peragaan) dengan menggunakan pendekatan kualitatif sebagai berikut :

- a. Budaya Sebagai Adanya (BSA) adalah potret budaya suatu masyarakat pada suatu saat dilihat dari berbagai dimensi.
- b. Budaya Idial (BI) adalah budaya yang pada suatu saat itu belum ada raga atau *vehicle*-nya.
- c. Budaya Sebagai *Input* (BSI) adalah BSA yang pada suatu saat dijadikan *input* bagi upaya pencapaian BI.
- d. Proses Budaya (PB) adalah proses perubahan BSI menjadi BSO pada suatu masa.

Proses Budaya Organisasi itu tidak terjadi di dalam masyarakat umum tetapi di dalam masyarakat organisasi (tertentu). Nilai ideal organisasi adalah pelayanan kedalam dan luar. Layanan harus dapat dirasakan dan diamati oleh semua *stakeholder*. Dengan demikian tujuan organisasi (TO, VM) merupakan roh BI sebagai *leading star*. BO menunjukkan hubungan perkalian antar nilai (N), *Vehicle* (V) dan tujuan organisasi (TO).

Budaya Organisasi merupakan proses perubahan dari kondisi yang satu (*Input*) ke kondisi selanjutnya (*Output*) atau sebuah proses pengubahan seperangkat *input* menjadi output. Indikator-indikator budaya organisasi menurut Robbins (2006:279) adalah sebagai berikut:

- a. *Innovation and risk taking*
Inovasi dan pengambilan resiko yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. *Attention to detail*
Perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).
- c. *Outcome orientation*
Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
- d. *People Orientation*
Orientasi individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
- e. *Team Orientation*
Orientasi tim, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.
- f. *Aggressiveness*
Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.
- g. *Stability*
Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat

kerja karyawan. Menurut Nitisemito (2002:159), lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Menurut Sedarmayanti (2009:12) 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.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut di atas, lingkungan kerja karyawan dapat diartikan sebagai segala sesuatu atau keadaan di sekitar tempat karyawan bekerja yang berkaitan dengan kenyamanannya dalam bekerja.

Sedarmayanti (2009:121-122), mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu: Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari: 1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja, 2) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, 3) Kebisingan di Tempat Kerja, 4) Getaran Mekanis di Tempat Kerja, 5) Bau-bauan di Tempat Kerja, 6) Tata Warna di Tempat Kerja, 7) Dekorasi di Tempat Kerja, 8) Keamanan di Tempat Kerja.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan: pengaturan waktu, tahu posisi diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002:183) terdiri dari: 1) Hubungan dengan rekan kerja, 2) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, 3) Tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan.

Kinerja adalah penampilan hasil usaha personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok kerja personal. Penampilan hasil karya tidak terbatas pada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel dalam organisasi (Ilyas, 2017). Menurut Prawirosentono (2008:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika

Selanjutnya menurut Bernaudin dan Joyce (dalam Gomes 2016) kinerja adalah peranan dan masukan yang dilakukan individu sebagai anggota organisasi kepada organisasinya. Sedangkan menurut Ruky (2006) mengemukakan bahwa kinerja tidak berbeda dengan prestasi kerja yaitu sesuatu yang diperoleh dari suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu yang dilaksanakan pada saat tertentu.

Menurut Simms dan Szilagyi (1995) kinerja di dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung kepada kemampuan, usaha dan kesempatan. Juga kinerja

sebagai tingkatan seseorang dalam melakukan pekerjaan terkait ketentuan tertentu yang dapat di ukur melalui keluaran atau hasilnya.

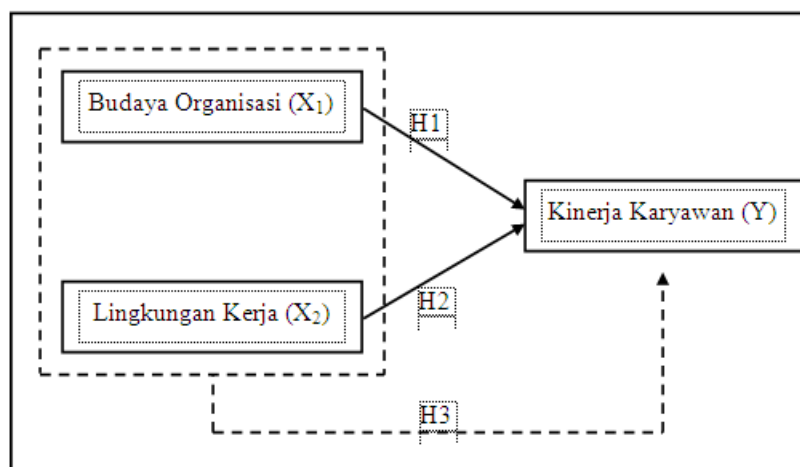
Ada tiga variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja personel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi. Variabel individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis. Untuk variabel organisasi dipengaruhi faktor sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Sedangkan variabel psikologik meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas tertentu (Ilyas, 2017).

Kinerja dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja. Karakteristik individu meliputi kemampuan dan keterampilan, kepribadian, persepsi, sikap, pengalaman, jenis kelamin, umur, ras, ciri dan kapasitas belajar. Sedangkan karakteristik lingkungan kerja meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kebijakan, aturan-aturan, penghargaan dan sanksi serta sumber daya (Gibson, dkk, 2006).

Pengukuran kinerja adalah dapat di artikan sebagai pengukuran atas kontribusi atau peran kerja dari seorang pekerja atau sekelompok unit kerja terhadap pencapaian tujuan kerja organisasi, dapat bersifat kuantitatif dan kualitatif. Indikator-indikator kinerja menurut Chester I. Barnard dalam Suyadi Prawirosentono (2008:27-32), adalah sebagai berikut: 1) Efektivitas dan Efisiensi, 2) Otoritas dan Tanggung Jawab, 3) Disiplin, 4) Inisiatif.

Kerangka Konseptual

Dalam sebuah penelitian, tentunya harus ada sebuah kerangka yang di dalamnya memuat alur pemikiran sehingga membentuk sebuah kerangka konseptual yang dapat dirumuskan sebagai gambaran yang saling berhubungan satu dengan yang lain, sehingga membentuk suatu kerangka sistematis. Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, dalam Fadilah 2012:25). Dalam penelitian ini, penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
2. Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
3. Ada pengaruh positif budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan rencana kegiatan dari persiapan sampai dengan laporan hasil penelitian, proses penelitian ini diperkirakan memakan waktu 3 (empat) bulan, yaitu dimulai pada bulan Juli sampai dengan September 2019, adapun penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey, penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Arikunto, 2009: 45).

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu sebuah metode penelitian yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan peristiwa-peristiwa yang ada yang masih terjadi sampai saat sekarang atau waktu yang lalu jenis penelitian ini berbeda dengan eksperimen sebab tidak melakukan perubahan terhadap variabel-variabel bebas mendeskripsikan suatu situasi alakadarnya.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas (independen) yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan yang menjadi variabel terikat (dependen) adalah kinerja karyawan. Devinisi operasional dari masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi (Robbins, 2006).

Tabel 3.1 Distribusi Variabel Budaya Organisasi Pada Kuesioner

No	Indikator	Butir Ke-	Jumlah
1.	Inovasi dan pengambilan resiko	1,2	2
2.	Perhatian terhadap hal-hal yang rinci	3	1
3.	Orientasi hasil	4	1
4.	Orientasi individu	5	1
5.	Orientasi tim	6	1
6.	Agresifitas	7	1

7.	Stabilitas	8	1
Jumlah			8

Sumber : dikembangkan dalam penelitian ini, 2019

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Nitisemito, 2002:159). Adapun indikator variabel lingkungan kerja adalah sebagaimana disajikan pada Tabel 3.2. berikut.

Tabel 3.2. Distribusi Variabel Lingkungan Kerja Pada Kuesioner

No	Indikator	Butir Ke-	Jumlah
1.	Hubungan dengan rekan kerja	1,2	2
2.	Hubungan antara bawahan dengan pimpinan	3,4	2
3.	Tersedianya fasilitas kerja	5,6	2
Jumlah			6

Sumber : dikembangkan dalam penelitian ini, 2019

3. Variabel Kinerja (Y)

Menurut Prawirosentono (2008:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Tabel 3.3. Distribusi Variabel Kinerja Pada Kuesioner

No	Indikator	Butir Ke-	Jumlah
1.	Efektivitas dan efisiensi	1,2,3	3
2.	Otoritas dan tanggung jawab	4,5,6	3
3.	Disiplin	7,8,9	3
4.	Inisiatif	10,11	2
Jumlah			11

Sumber : dikembangkan dalam penelitian ini, 2019

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 60 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2003:104). Penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen sebanyak 60 karyawan. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. (Riduwan, 2007:248).

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah yang tentang sebuah penelitian.

Uji Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukuranya (Suliyanto, 2005 : 77). Untuk menguji validitas alat ukur penelitian, peneliti menggunakan *SPSS for Windows version 22*, dengan derajat kebebasan ($df = n-k$) tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Ketentuan pengujian sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, berarti item tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, berarti item tersebut tidak valid.

Jika ditemukan item-item yang tidak valid, maka item-item tersebut tidak digunakan sebagai alat ukur atau item tersebut diperbaiki sehingga dapat valid sebagai alat ukur. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yaitu sebagai berikut (Sofian Efendi,1989:137) :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r : Koefisien Korelasi
 n : Jumlah responden
 x : Nilai item yang dipertanyakan
 y : Nilai total item

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Suliyanto, 2005 : 78). Konsep reliabilitas menunjuk pada sejauh mana hasil pengukuran yang didapat apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok subyek yang sama. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan cara membandingkan nilai r tabel dengan nilai *alpha* dengan ketentuan jika r *alpha* lebih besar dari r tabel, maka dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2005:152). Sedangkan menurut Imam Ghozali (2008:333), suatu lembar koding dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

Jika ada item yang tidak reliabel, maka tidak digunakan sebagai alat ukur atau diperbaiki sehingga item tersebut dapat reliabel. Rumus dasar uji reliabilitas sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Dimana :

- r_{11} : Reabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir soal atau pertanyaan
: Jumlah varians butir
 $\sum \frac{\sigma_b^2}{\sigma_\tau^2}$: Varians total

Kriteria pengujian menurut Ghozali (2009:42) adalah:

1. Jika *alpha cronbach* > 0,50 atau 50 %, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika *alpha cronbach* < 0,50 atau 50 %, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi suatu model regresi berganda sebelum data dianalisis adalah sebagai berikut:

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Tidak adanya multikolinieritas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2009:52).

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat dipakai.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu model regresi dianggap normal apabila:

- a. data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c. gambar histogram, data distribusi nilai residu menunjukkan distribusi normal (gambar berbentuk bel). (Santoso, 2009:346).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan, rumusnya adalah (Arikunto, 2002:85) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

- a = konstanta
b1 = koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi
b2 = koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja
Y = Kinerja
X1 = Variabel budaya organisasi
X2 = Variabel lingkungan kerja
e = Error

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan :

1. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Rumus uji parsial adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi parsial
k = jumlah variabel independen
n = jumlah data/kasus

Kriteria uji t adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91) :

- Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig > 0,05$
- Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$.

2. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - k - 1)}{K(1 - R^2)}$$

Keterangan:

- F = Nilai koefisien
 R^2 = Koefisien determinan
n = Jumlah sampel
K = Jumlah variabel bebas

Kriteria uji F adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91) :

- a. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.
- b. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui *prosentase* perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Coba Instrumen

Hasil uji coba instrumen penelitian yaitu kuesioner untuk mengetahui apakah kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai valid sebagai alat pengumpul data penelitian. Kuesioner diujicobakan ke pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen sebanyak 30 orang dengan ketentuan pengujian jika r hitung $>$ r tabel, berarti item tersebut valid. Jika r hitung $<$ r tabel, berarti item tersebut tidak valid. Pengujian validitas instrumen penelitian menggunakan *software SPSS for Windows* versi 22, dengan derajat kebebasan ($df = n-k$) tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai r tabel 0,361. Dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa semua r hasil $>$ dari r tabel, hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian dinyatakan valid dan untuk selanjutnya dapat diikutkan dalam pengujian reliabilitas instrumen.

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan cara membandingkan nilai r tabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan jika r *alpha* lebih besar dari r tabel, maka dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2005:152). Sedangkan menurut Imam Ghozali (2008:333), suatu lembar koding dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,5. Dari hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel penelitian $>$ dari nilai kritis 0,5, hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian dinyatakan reliabel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas.

1. Multikolinieritas

Tidak adanya multikolinieritas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2009:95). Hasil analisis data dengan Program SPSS diperoleh *output* sebagai berikut.

Tabel 4.1. Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1.	Budaya organisasi	0,514	1,946
2.	Lingkungan kerja	0,514	1,946

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

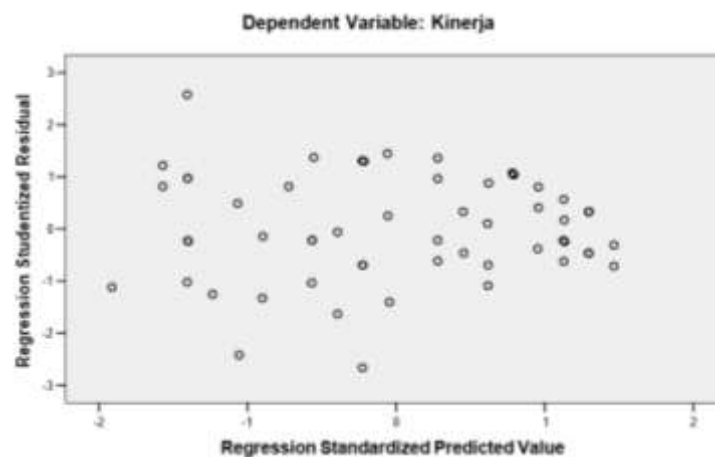
Berdasarkan tabel 4.1. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

2. Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat dipakai.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Scatterplot



Gambar 4.1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

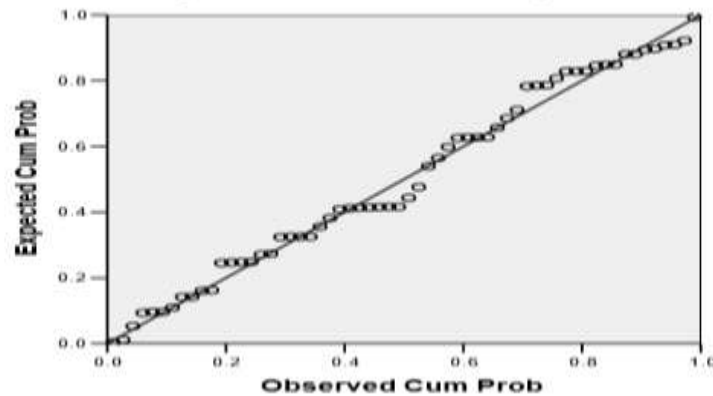
3. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal

atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu model regresi dianggap normal apabila:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja



Gambar 4.2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Berikut adalah hasil dari *output spss 22.0*.

Tabel 4.2. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
Constant	8,889	2,915		3,050	0,003
Bdy_Org	0,596	0,113	0,566	5,294	0,001
Lingk_Kerja	0,608	0,209	0,312	2,917	0,005

Berdasarkan hasil output SPSS 22 didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut.

$$Y = 8,889 + 0,596X_1 + 0,608X_2$$

Penjelasan:

- Konstanta 8,889 diartikan apabila variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja bernilai nol maka besarnya kinerja pegawai adalah 8,889 satuan.

- 2) Nilai koefisien variabel budaya organisasi 0,596 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen sebesar 0,596 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- 3) Nilai koefisien variabel lingkungan kerja 0,608 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan lingkungan kerja akan menaikkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen Kabupaten Kebumen sebesar 0,608 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

2. Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja digunakan uji t dan uji F.

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat dilihat berdasarkan tabel 4.3. dibawah ini :

Tabel 4.3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squarte	df	Mean Square	F	Sig
<i>Regression</i>	747,677	2	373,838	56,496	0,000
<i>Residual</i>	377,173	57	6,617		
Total	1124,850	59			

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dilihat Fhitung sebesar 56,496 > Ftabel 2.695 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena Fhitung > Ftabel dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai yang berarti budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas dapat diketahui bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

b. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji secara parsial pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai digunakan uji t dengan pedoman penarikan kesimpulan sebagai berikut ; apabila t hitung < t tabel dan signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak ada pengaruh signifikan, apabila t hitung > t tabel dan signifikansi $\leq 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa :

- a) Variabel budaya organisasi mempunyai nilai thitung 5,294 \geq ttabel 1,671 dengan tingkat signifikan $0,001 \leq \alpha = 0,05$, yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

- b) Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai thitung $2,917 \geq$ ttabel $1,671$ dengan tingkat signifikan $0,005 \leq \alpha = 0,05$, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa hipotesis 2 dalam penelitian diterima.
- c. Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.4. Rangkuman Uji Korefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,815	0,665	0,653	56,496

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas nilai *R Square* adalah 0,665 artinya kontribusi variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen sebesar 66,5% sedangkan sisanya $(100-66,5) = 33,5\%$ dipengaruhi variabel lain diluar model.

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian instrumen penelitian yaitu kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas terhadap semua item pertanyaan pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja telah memenuhi usur kevalidan dan kehandalan sehingga kuesioner sebagai alat pengumpulan data dapat dinyatakan akurat dan handal.
2. Hasil uji asumsi klasik regresi menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas dan memenuhi azas normalitas atau data berdistribusi normal sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, dengan demikian hasil tersebut sekaligus menerima hipotesis pertama. Hal ini berarti budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
4. Hasil uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, dengan demikian hasil tersebut sekaligus

menerima hipotesis kedua. Artinya lingkungan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

5. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Hal tersebut dibuktikan dari uji hipotesis dengan uji F. Artinya semakin tinggi budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, dengan demikian hasil tersebut sekaligus menerima hipotesis ketiga. Hal ini juga berarti budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu ;

1. Penelitian ini hanya terbatas pada lingkup Kantor Dinas Kesehatan Kebumen, sehingga hasil dari penelitian ini belum dapat di generalisasikan. Peneliti menyarankan, agar penelitian selanjutnya yang mengambil topik yang sama, meneliti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen beserta seluruh UPTD Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, sebagai bahan pembandingan.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada 2 variabel bebas (independen) yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja sedangkan kedua variabel independen tersebut hanya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai sebesar 66,5%. Sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan budaya organisasi pegawai yang lebih baik seperti memberikan orientasi kepada pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cermat, mengarahkan pegawai agar bisa mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan, mengoptimalkan kerjasama tim, dan mengarahkan pegawai agar dapat kompak dan handal dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan mengakrabkan hubungan antar pegawai maupun antara pegawai dengan atasan, memotivasi pegawai dan memberikan fasilitas kerja yang memadai dan berfungsi dengan baik sehingga dapat mendukung pekerjaan pegawai.
3. Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen dapat meningkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama agar kinerja pegawai menjadi lebih baik.
4. Bagi peneliti lain, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan memperluas variabel-variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen selain, budaya organisasi dan lingkungan kerja karena hasil penelitian menyatakan masih terdapat

pengaruh variabel-variabel lain sebesar 33,5% yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2009. Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Psikologi Industri. Edisi IV, Yogyakarta : Liberty.
- Abdulloh (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat.Semarang. UNDIP Magister Manajemen Program Pasca Sarjana.
- Bara,Gogy Kharisma.(2013).Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara.Semarang.UNES Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.
- Dani Rizana. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial PPKB Kabupaten Kebumen. Tesis (Dipublikasikan). Yogyakarta : Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, J. L, John, M. L, James, H. D. Jr. 2006. Organization: Behavior, Structure, Processes. 8th Edition. Illionis: Richard D. Irwin. Inc
- Handoko, T Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Sayuti, 2012, Konsep Sumber Daya Manusia : Peran Serta, Efisiensi, dan Produktivitas, Kelola, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S. 2002. Manajemen Personalialia. Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Jakarta; Ghalia Indonesia.
- ___ 2006, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Ketiga, Indonesia : Ghalia.
- Notoatmodjo, S. 2012. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi, Jakarta: Gramedia.
- Simmons, K., 2009, Happy Boss-Happy Employee, artikel : The Economic Press. Inc
- Simammora, H. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Siswanta, B. 2009. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Cetakan Kedua, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2010. Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung, Penerbit:Alfabeta
- Tri Widari. 2016. Pengaruh Lingkungan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Umar. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Gibson, Ivancevich Donelly. 2009. Organisas, Jakarta: Erlangga.

- Lisnayetti & Hasanbasri. M. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes*, Padang: PT. Bumi Aksara.
- WarrP. (2002). *Psychology At Work*. 5th Ed. Penguin Books. England
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta:Rajawali Pers
- Widiarko, Anggar Alief (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Indomachine Makmur Abadi)*. Surakarta. IAIN Fakultas Ekonomi dan Syariah. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah.