

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI LINGKUNGAN KERJA PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATRA UTARA

Werlina giawa¹, Didikarniwati Gulo², Khairuddin Tampubolon³

^{1,2,3}Univesitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

*Corresponding Author: giawalina509@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh organisasi terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja pada kantor dinas perhubungan provinsi sumatera utara dengan pendekatan kuantitatif penelitian *Ex Post Facto*. Hasil diperoleh nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (x_1) sebesar 7,417 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,003 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel budaya organisasi (x_1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas perhubungan sumatera utara, Diterima. Hasil diperoleh nilai t_{hitung} variabel Lingkungan kerja (x_2) sebesar 7,477 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,003 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel lingkungan kerja (x_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas perhubungan sumatera utara, Diterima. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dengan melihat nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas atau variabel indenpenden, yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (x2). Budaya organisasi mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,319 dan lingkungan kerja mempunyai koefisiensi regresi sebesar 0,563, atau nilai beta 0,506 $< 0,510$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karna memiliki koefisiensi regresi yang lebih tinggi.

Kata Kunci: Kualitas Pelayanan, Loyalitas Kerja, Semangat Kerja

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of the organization on employee performance through the work environment at the North Sumarera Province Transportation Agency using a quantitative Ex Post Facto research approach. The results obtained are that the variable t-value of organizational culture (x_1) is 7.417, which is greater than the t-table 2.003 and the sig value is $0.000 < 0.05$, which means that the organizational culture variable (x_1) has a significant and significant influence on the performance of employees of the North Sumatra transportation service office. Accepted. The results obtained are a t-count variable work environment value (x_2) of 7.477 which is greater than t table 2.003 and a sig value of $0.000 < 0.05$, which means that the work environment variable (x_2) has a significant and significant effect on the performance of employees of the North Sumatra Transportation Service Office. Accepted. Based on the table above, it shows that by looking at the coefficient value of each independent variable or independent variable, namely organizational culture (X1) and work environment (x2). Organizational culture has a regression coefficient value of 0.319 and the work environment has a regression coefficient of 0.563, or a beta value of $0.506 < 0.510$. It can be concluded that the work environment variable has a big influence on employee performance because it has a higher regression coefficient.

Keywords: Service Quality, Work Loyalty, Work Spirit

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut, suatu sistem dari makna bersama, Robbins (2009: 167). Budaya organisasi menentukan identitas dari suatu kelompok, dalam kelompok ini diartikan sebagai suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi, sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok, pegawai tidak akan terlepas dengan budaya organisasi. Semakin baik budaya yang berlaku di dalam suatu instansi, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai, sehingga ada kepuasan tersendiri yang dirasakan pegawai dalam bekerja di instansi.

Kinerja individu adalah hasil dari atribut individu yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu yang meliputi factor individu, kemampuan, dan keahlian latar belakang serta demografi, dan faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi. Upaya kerja yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu, serta dukungan organisasi yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu meliputi: sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan job design.

Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan, Hasibuan (2011 : 94).

Dinas Perhubungan Provinsi SumateraUtara merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah di bidang Perhubungan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok dan fungsi dari Dinas ini adalah melaksanakan kewenangan daerah di bidang Perhubungan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah Provinsi SumateraUtara agar dapat secara efektif melaksanakan tugasnya serta untuk mendukung transparansi maka unit kerja ini harus melaksanakan apa yang telah di maklum kan. Dalam program kerja Dinas Perhubungan dan berpedoman pada Pergub No. 110 Tahun 2017 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Perhubungan Provinsi SumateraUtara .

Sebagai Suatu organisasi Dinas perhubungan SumateraUtara yang terdiri dari asumsi dasar yang dibentuk oleh suatu kelompok dengan tujuan mengatur dan mengatasi masalah baik yang dan akan timbul dalam suatu organisasi disebut Budaya organisasi. Sebuah instansi yang memiliki budaya kerja yang baik, dilihat peninjauan dari luar maupun dalam instansi tersebut. Tiap organisasi mempunyai suasana upaya kerja dan dukungan organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap bagaimana budaya organisai terhdap kinerja pegawai dan bagaimana lingkungan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, karna peneliti sadar tugas pokok dinas perhubungan untuk meningkatkan pembangunan dan mengoptimalkan sarana prasarana transportasi yang berkelanjutan, mewujudkan keamanan, keselamatan dan nyaman dalam tranpostasi. Maka dari itu peniliti ingin mengetahui sebarapa besar budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang diterpakan melalui lingkungan kerja sehari-harinya.

Beragamnya kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara disebabkan oleh perubahan budaya lantaran pergantian kepala dinas setiap lima tahun sekali. Fenomenanya masing-masing kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara memiliki budaya tersendiri dalam pelaksanaan kegiatannya. Dengan adanya tantangan-tantangan baru atau aturan-aturan yang baru mengakibatkan penciptaan cara-cara baru dalam melakukan segala sesuatu, keluar masuknya anggota utama, asimilasi yang cepat oleh pegawai semuanya dapat memperlemah atau mengubah budaya organisasi sehingga akan menurun dan naiknya kualitas kinerja pegawai yang dalam beberapa tahun.

Keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi adakan berarti apabila terjalin hubungan atasan dan bawahan dengan baik. Hubungan dapat kurang baik apabila kurang memiliki komunikasi yang baik, selain itu kondisi kerja yang kurang mendukung antara lain suhu udara, kebisingan, penerangan, fasilitas kantor yang kurang mendukung. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat berfungsi dengan baik, sehingga dapat digunakan dengan baik dan optimal. Hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama pegawai, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh baik terhadap semangat kerja pegawai. Sebagai aparat pelayan masyarakat, sudah semestinya harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan membuahkan hasil yang baik. Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena adanya prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa disebut kinerja. Namun kenyataannya ada beberapa pegawai masih belum dapat memberikan kontribusi kepada kantor secara total dan kurang pemahaman bidang tugasnya baik disebabkan faktor intern personil atau faktor ekstern.

Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. 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, Sedarmayanti (2009: 21).

Dari penjabaran di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian judul penelitian ini adalah "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Dengan rumusan masalah Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Lingkungan Kerja (X2) Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

a. Budaya organisasi

1) pengertian budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersiapkan karakteristik dari suatu organisasi atau dari suatu kelompok dalam suatu perusahaan yang sedang berdiri.

Budaya menekankan arti pentingnya nilai-nilai yang dirumuskan menjadi suatu pola dan kerangka kerja dalam melaksanakan tugas di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat memperkuat nilai-nilai, keyakinan, kelompok, serta dapat berperan sebagai alat control untuk menolak nilai dan keyakinan anggota kelompok yang tidak selaras dengan budaya organisasi.

Menurut Asri Laksmi (2011: 6) dalam bukunya menyatakan: "Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya." Selanjutnya Feter F. Druicker dalam Pabundu Tika (2008 : 4) menyatakan: Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Menurut McKenna & Nic Beech dalam Edy Sutrisno (2012: 2) budaya organisasi dapat diartikan: "Budaya organisasi adalah sebagai pola asumsi-asumsi yang mendasar di mana kelompok yang ada menciptakan, menemukan atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal".

Sedangkan budaya organisasi menurut Pabundu (2008: 98) adalah "Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang ada".

Untuk menginventarisasi nilai-nilai yang ada dalam organisasi dan nilai-nilai yang dibutuhkan, diperlukan prinsip. Prinsip dasar konteks budaya organisasi menurut Luthans (2005:125) mempunyai 6 karakteristik, yaitu:

1. Pengamatan perilaku, yaitu perilaku dengan aturan yang jelas, bertutur, berkomunikasi dengan rasa hormat.
2. Norma, yaitu jumlah pekerjaan yang menghasilkan mutu baik. Kategori sedang tidak terlalu banyak, tidak terlalu sedikit demi kualitas.
3. Nilai dominan, kualitas tinggi dan efisien, tidak absen jika tidak terpaksa
4. Filosofi, yaitu berdasarkan senioritas atau berdasarkan kinerja
5. Aturan adanya aturan dan standar prosedur operasi
6. Iklim organisasi perusahaan memiliki nilai dan tata cara berkomunikasi di kalangan internal dan kepada eksternal termasuk pelanggan atau tamu.

Budaya organisasi menurut Makmuri (2009: 57) adalah "suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu dan suatu sistem dari makna bersama". Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu nilai-nilai dan semangat yang dipegang teguh atau merupakan suatu persepsi umum atau sebagai pola asumsi-asumsi yang mendasar di mana kelompok yang ada menciptakan, menemukan atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan internal atau pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang ada.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya organisasi

Menurut Robbins (2009 : 294), fungsi budaya organisasi adalah Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang dan Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh pegawai.

Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai. Budaya organisasi perusahaan yang dapat ditunjukkan melalui skor yang diperoleh dari penilaian pada suasana atau lingkungan kerja dalam penilaian dan persepsi dalam hal struktur organisasi, gaya kepemimpinan dan hubungan antar personil.

3) Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sehimunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi, RONI T.S (2020 :60). Adapun indikator pengukurannya yaitu Kebebasan mengemukakan pendapat, Kebebasan untuk berinisiatif dalam bekerja, Kesempatan untuk bertindak aktif dalam pekerjaan, Kebebasan dalam berinovatis, Kejelasan standar kerja pada organisasi, Kejelasan prestasi yang diharapkan, Koordinasi antar unit organisasi, Kerjasama antar bagian dalam unit, Sistem pengawasan dalam instansi, Ketegasan peraturan dalam instansi, Kebanggaan terhadap organisasi dan bagiannya, Kebijakan organisasi tentang sistem imbalan, Prestasi kerja pegawai, Penyelesaian konflik yang ada dikantor dan Kebebasan menyampaikan kritik.

4) Dimensi Budaya Organisasi

Robbins (2012 :40) mengemukakan tujuh dimensi budaya organisasi sebagai berikut: Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*). Se jauh mana pegawai didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko., Perhatian Terhadap Detail (*Attention to detail*). Tingkat di mana pegawai diharapkan untuk menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail. Hasil Orientasi (*Outcome orientation*). Se jauh mana manajemen berfokus pada hasil atau hasil daripada pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya. Orientasi Orang (*People orientation*). Se jauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi, Orientasi Team (*Team orientation*). Se jauh mana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim daripada individu, Agresif (*Aggressiveness*). Mengutamakan se jauh mana orang agresif dan kompetitif daripada mudah bergaul, Stabil (*Stability*). Tingkat di mana kegiatan organisasi menekankan mempertahankan status quo berbeda dengan pertumbuhan.

b. Kinerja Pegawai (X₂)

1) Definisi Kinerja Pegawai

Rivai (2004:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan

perannya dalam kantor. Mengacu pada pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

Stephen Robbins mengemukakan kinerja didefinisikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah diterapkan bersama Robbins (1996:56). Konsep tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah penting, karena dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, untuk mengetahui hal ini, diperlukan penentuan kriteria pencapaian yang ditetapkan secara bersama-sama.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Mangkunegara (2010 : 67) mengatakan: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai berupaya untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Hasibuan (2014) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berbagai pendapat dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Suatu kinerja akan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan.

2) Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Edy sutrisno (2011:176), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*) dan merumuskan bahwa:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan abiliti terdiri dari kemampuan (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya pemimpin dan anggotanya yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior,very superior,givted dan jenius dengan pendidikan yang mencukupi untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, akan lebih gampang mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi didefinisikan sebagai suatu sikap pimpinan dan anggotanya terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja kurang baik. Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Faktor individu yakni Kemampuan, keterampilan, latar belakang, pengalaman kerja, tingkat sosial dan

demografi seseorang. Dan Faktor psikologiis yaitu Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Dan Faktor perusahaan yaitu Struktur perusahaan, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

3) Indikator Kinerja Pegawai

Indikator yang dipergunakan di dalam melakukan penilaian kinerja pegawai menurut Prawirosentono (1999: 236) sebagai berikut, Kemampuan, Keterampilan, Waktu dalam bekerja, Pencapaian target, Jalinan kerja, Kekompakan, Hasil kerja, Pengambilan keputusan dan Kemandiria

4) Dimensi Kinerja Pegawai

Dimensi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:75), adalah sebagai berikut Kualitas kerja yaitu Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan Organisasi, Kuantitas kerja yaitu Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan Organisasi. Tanggung jawab yaitu Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Kerjasama yaitu Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Inisiatif yaitu Inisiatif dari dalam diri Pegawai ASN untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

5) Pengukuran Kinerja pegawai

Pengukuran kinerja pegawai menurut Wibowo (2016), adalah sebagai berikut : Produktifitas yaitu Biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktifitas ialah hubungan antara jumlah output dibandingkan terhadap sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output. Ukuran produktifitas misalnya adalah output sebanyak 55 unit diproduksi oleh kelompok yang terdiri dari empat orang pekerja dalam waktu seminggu. Kualitas yaitu Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan. Ketepatan waktu yaitu Ketepatan waktu adalah persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan yang dikapalkan sesuai yang dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan. Cycle time yaitu Menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses. Pengukuran cycle time mengukur berapa lama sesuatu dilakukan. Misalnya adalah berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan. Pemanfaatan sumber daya yaitu Pemanfaatan sumber daya dapat dilaksanakan untuk mesin, komputer, kendaraan dan bahkan orang. Biaya yaitu Ukuran biaya terutama bermanfaat ketika dilaksanakan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan

hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya perunit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya yang menyeluruh.

c. Lingkungan Kerja (Y)

1) Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar pegawai yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri pegawai yang bersangkutan, Nitisemito (2000: 183). Selain itu definisi lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:26) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi pegawai dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai, pegawai akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan. Secara garis besar lingkungan kerja di bagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan maupun dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, karena lingkungan yang baik akan mempengaruhi aktivitas kerja pegawai. Pendapat Sedarmayanti (2009:21), "Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: Lingkungan kerja fisik Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:26) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai dan berada di dekat pegawai (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Dan Lingkungan kerja non fisik yaitu Menurut Sedarmayanti (2009:26) "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000:171-173), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

3) Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu Menurut Sedarmayanti (2009:29) yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kondisi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan yaitu Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang akan mengakibatkan pekerjaan yang lambat, banyak terjadinya kesalahan, dan pada akhirnya akan menyebabkan tidak efisiennya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi akan sulit dicapai.
- b. Siklus udara yaitu Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup dalam menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolisme. Udara yang ada disekitar pegawai dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan. Sumber utama adanya udara segar adalah tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
- c. Tata warna yaitu Warna-warna yang sejuk seperti biru, ungu, hijau tua biasan ya menimbulkan pengaruh ketenangan. Warna-warna seperti kuning tua, kuning agak kelabu, kuning gading adalah warna yang merangsang gairah seseorang untuk beraktivitas sedangkan ungu muda warna yang menimbulkan tekanan.
- d. Kebersihan ruangan kerja yaitu Kebersihan merupakan suatu hal yang wajib bagi perusahaan, karena sangat berhubungan dengan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Setiap orang pasti menginginkan sebuah tempat kerja yang bersih dan jauh dari kuman serta penyakit. Kebersihan yang tidak terjaga dalam ruangan akan sangat mengganggu konsentrasi pegawai. Oleh karena itu ruang kerja haruslah jauh dari sampah dan debu agar konsentrasi pegawai dalam bekerja tetap terjaga dengan baik.
- e. Keamanan tempat kerja yaitu Keamanan dan keselamatan pegawai dalam lingkungan kerja harus diperhatikan. Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman perlu dilakukan. Rasa aman akan mempengaruhi semangat dan kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Keamanan dihubungkan dengan lingkungan kerja fisik yaitu mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.

Pegawai akan bekerja dengan lebih baik apabila keamanan dalam bekerja terjaga dengan baik. Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaan penjaga keamanan di tempat kerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM) dan dapat dibantu dengan adanya kamera pengawas untuk mempermudah dalam menjaga keamanan ditempat kerja.

1. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non-fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:29) yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kondisi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerja sama antara kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjsama yang baik diantara yang ada.
- c. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

4) Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, menurut Sedarmayanti (2009:29), yaitu: Lingkungan Kerja Fisik yaitu Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan yang berbentuk fisik serta fasilitas-fasilitas yang berkaitan dengan kondisi ruang kerja untuk mendukung kelancaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan item sebagai berikut: Penerangan, Sirkulasi udara, Tata warna, Kebersihan ruang kerja, Keamanan tempat kerja. Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang berhubungan langsung dengan pimpinan maupun dengan sesama pegawai untuk saling menciptakan komunikasi yang baik sehingga memiliki rasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan item sebagai berikut: Dukungan pemimpin, Kerja sama antar kelompok dan Kelancaran komunikasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Husein Umar (2013:18) objek penelitian adalah sebagai berikut : "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain juga di anggap perlu. Penelitian akan dilaksanakan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, Jln. Imam Bonjol, Sukadamai, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara, dan waktu pelaksanaan pada bulan Maret 2023 sampai dengan selesai. populasi lebih dari 100 yaitu berjumlah 148 orang, Untuk mengetahui berapa jumlah sampel yang digunakan menjadi 59 pegawai yang menjadi sampel.

HASIL PENELITIAN

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2010). Sehingga secara teori budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Sumatera Utara. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama Diterima. Hal ini menunjukkan keberadaan budaya organisasi sangat penting untuk kelangsungan pekerjaan mereka, sebab tanpa adanya budaya yang baik pegawai akan salah mengartikan nilai-nilai yang ada dalam organisasi yang pada akhirnya dapat mengancam kelangsungan karier atau pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Toyang (2016), dan Kharisma (2013), yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada ditempat karyawan berkerja dapat mempengaruhi karyawan didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunarto, 2013). Dengan mungkin secara teoritis lingkungan kerja yang dapat berupa sarana dan prasarana di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh, maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima.

Hal ini menunjukkan karena lingkungan kerja yang memadai sehingga dapat membuat pegawai merasa nyaman, kinerja pegawai suatu lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, dan aman. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananto (2016) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dengan melihat nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas atau variabel indenpenden, yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (x2). Budaya organisasi mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,319 dan lingkungan kerja mempunyai koefisiensi regresi sebesar 0,563, atau nilai beta 0,506 <0,510. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karna memiliki koefisiensi regresi yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Sumatera Utara. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama Diterima. Hal ini menunjukkan keberadaan budaya organisasi sangat penting untuk kelangsungan pekerjaan mereka, sebab tanpa adanya budaya yang baik pegawai akan salah mengartikan nilai-nilai yang ada dalam organisasi yang pada akhirnya dapat mengancam kelangsungan karier atau pekerjaannya. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dengan melihat nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas atau variabel indenpenden, yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (x2). Budaya organisasi mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,319 dan lingkungan kerja mempunyai koefisiensi regresi sebesar 0,563, atau nilai beta 0,506 <0,510. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karna memiliki koefisiensi regresi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, Evaluasi Kinerja SDM, PT Refika Aditma, Bandung
- Ali, Muhammad. 1996. Penelitian Pendidikan Prosedur dan Teknologi. Bandung: Angkasa.
- Asri Laksmi. (2011). Budaya Organisasi. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Darmawati, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Makassar
- Edy Sutrisno. (2011). Peningkatan Kinerja Pegawai: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Gibson, dkk. 1987. Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta
- Gogy Bara Kharisma, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara, (online), (lib.unnes.ac.id/18012/1/7350406549.pdf, diakses 22 May 2014)
- H. EdySutrisno, 2015, Budaya Organisasi, Prenadana media Group, Jakarta

- Hasibuan, Malayu S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Irmayanti, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia*, Makassar
- Kasmilah, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum*, Makassar
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, PT Raja Grafindo Persada, Depok
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2013). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat
- Lijan Poltak Sinambela, 2014, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Luthans (2005). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Mahmudi dan Amriah, Choirul. 2015. *Kolerasi antara kedisiplinan dan prestasi belajar peserta didik di MI nurul amal, pendidikan dan pembelajaran dasar*, Vol. 2 No. 1, Terampil
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.
- Muchlas, Makmuri. 2009. *Perilaku Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personal*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pabundu, Tika, 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Pegawai . Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenlindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Soetrisno, Edy. 2012, *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.