

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR

Sukardi¹, Nurhani²

STIE YPUP Makassar

Email : sukardisempd@gmail.com¹ , nurhaniani@gmail.com²

Abstrak

Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, untuk mengetahui sumber daya manusia tersebut layak atau tidak untuk mengerjakan tugasnya dapat diukur dengan menilai prestasi kerjanya, karena prestasi kerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor dikarenakan banyaknya variabel yang harus diperhatikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai, diantaranya lingkungan kerja dan budaya organisasi. Objek kajian dalam penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kota Makassar memiliki Visi “Menuju transportasi perkotaan yang: (a) Terpadu, (b) Berkelanjutan, (c) Berorientasi Global, (d) Ramah Lingkungan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, budaya organisasi, prestasi kerja

Abstract

Knowing and analyzing the influence of the work environment and organizational culture on the work performance of employees at the Makassar City Transportation Office. Every company certainly wants competent human resources in carrying out their duties and responsibilities so that the goals of an organization can be achieved, both private companies and government agencies, to find out whether these human resources are worthy or not to carry out their duties, it can be measured by assessing their work performance. The work of an employee in carrying out his duties and responsibilities. An employee's work performance is influenced by many factors due to the many variables that must be considered in carrying out the duties and responsibilities of an employee, including the work environment and organizational culture. The object of study in this research is the Makassar City Transportation Service which has a vision “Towards urban transportation that is: (a) Integrated, (b) Sustainable, (c) Globally oriented, (d) Environmentally friendly.

Keywords: Work environment, organizational culture, work performance

PENDAHULUAN

Pada dasarnya perusahaan atau instansi pemerintah pasti menginginkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai, Prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor dikarenakan banyaknya variabel yang harus diperhatikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai, diantaranya lingkungan kerja dan budaya organisasi. Objek kajian dalam penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kota Makassar memiliki Visi “Menuju transportasi perkotaan yang: (a) Terpadu, (b) Berkelanjutan, (c) Berorientasi Global, (d) Ramah Lingkungan.

Hal tersebut berarti para pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar dituntut untuk mewujudkan sarana transportasi yang aman, handal, ramah lingkungan dan

terjangkau masyarakat, Mewujudkan prasarana transportasi yang berkualitas dan memiliki standar nasional dan internasional, Meningkatkan kenyamanan dan keselamatan transportasi, Meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan jasa perhubungan, Meningkatkan manajemen transportasi perkotaan yang mudah diakses melalui jaringan transportasi terpadu, Memberdayakan sumber daya aparatur dan meningkatkan kesadaran masyarakat dengan budaya tertib berlalu lintas, Memperkecil tingkat pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas yang disebabkan transportasi.

Hal tersebut telah menggambarkan betapa sulitnya lingkungan kerja yang harus dihadapi seorang pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar karena secara langsung berkaitan dengan lapangan dan memikul tanggung jawab yang sangat besar terhadap masyarakat dalam hal transportasi mengingat kondisi arus lalu lintas di Kota Makassar yang sangat padat.

Budaya organisasi juga tidak kalah penting mengingat tanggung jawab yang besar maka sangat perlu untuk mengedepankan kedisiplinan seorang pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dalam kenyataannya masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal karena kurangnya pengawasan. Hal tersebut sangat berdampak buruk bagi kelancaran operasional instansi.

Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar dan Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Nitisemito (2016) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyalakan tugas-tugas yang di bebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain”.

Menurut Sedarmayati (2014) mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat berkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Mardiana (2015) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat di katakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2014), mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan, dll.

Selanjutnya Sedarmayanti (2014), mengemukakan bahwa “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”.

Berdasarkan dua definisi tersebut diuraikan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Cahaya.
2. Sirkulasi Udara (AC)
3. Kelembababan,.
4. Oksigen.
5. Polusi Udara dan Kebisingan.
6. Getaran
7. Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja
8. Dekorasi dan tata warna
9. Musik.
10. Interaksi.

Menurut Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: 1) Lingkungan kerja fisik, dan 2) Lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2014) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sarwono (2016) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dikemukakan bahwa Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini mempengaruhi tingkah laku manusia.

Menurut Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Nitisemito (2016) menjelaskan bahwa Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Berdasarkan pendapat diatas, lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan

atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2016). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja yang sehat adalah lingkungan kerja yang:

1. Dapat membuat hati bahagia dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan atau setidaknya tidak membuat karyawan stres dan terbebani.
2. Bersahabat sehingga menghindari ketegangan dalam kehidupan sosial karyawan.
3. Dapat dengan bebas berbagi ide yang kemungkinan besar dapat membantu mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.
4. Selalu memiliki tujuan spesifik baik dalam rapat maupun pekerjaan sehari-hari.
5. Lokasi yang bersih dan rapi agar membantu beri pemikiran positif dan lingkungan yang sehat.
6. Memiliki manajemen yang baik membantu menghindari dan mengatasi konflik internal yang dapat terjadi karena perbedaan pendapat di tempat kerja.
7. Memperhatikan/peduli pada karyawan bisa merasa lebih nyaman dan kerasan di dalam kantor.

Menurut Ishak dan Tanjung (2016:98), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerja dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan di selesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan di pantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Kebiasaan, tradisi, dan cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi saat ini merupakan hasil atau akibat dari yang telah dilakukan sebelumnya dan seberapa besar kesuksesan yang telah diraihinya pada masa lalu. Hal ini mengarah pada sumber tertinggi budaya sebuah organisasi para pendirinya.

Secara tradisional, pendiri organisasi memiliki pengaruh besar terhadap budaya awal organisasi tersebut. Pendiri organisasi tidak memiliki kendala karena

kebiasaan atau ideologi sebelumnya. Ukuran kecil yang biasanya mencirikan organisasi baru lebih jauh memudahkan pendiri memaksakan visi mereka pada seluruh anggota organisasi. Proses penyiptaan budaya terjadi dalam tiga cara. Pertama, pendiri hanya merekrut dan mempertahankan karyawan yang sepikiran dan seperasaan dengan mereka. Kedua, pendiri melakukan indoktrinasi dan menyosialisasikan cara piker dan berperilakunya kepada karyawan. Terakhir, perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dan dengan demikian menginternalisasi keyakinan, nilai, dan asumsi pendiri tersebut. Apabila organisasi mencapai kesuksesan, visi pendiri lalu dipandang sebagai faktor utama penentu keberhasilan itu. Di titik ini, seluruh kepribadian para pendiri jadi melekat dalam budaya organisasi.

Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang di bangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Sebagian besar organisasi memiliki budaya dominan dan banyak subbudaya. Sebuah budayadominan menggunakan nilai-nilai inti yang dimiliki bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Ketika berbicara tentang budaya sebuah organisasi, hal tersebut merujuk pada budaya dominannya, jadi inilah pandangan makro terhadap budaya yang memberikan kepribadian tersendiri dalam organisasi. Subbudaya cenderung berkembang di dalam organisasi besar untuk merefleksikan masalah, situasi, atau pengalaman yang sama yang dihadapi para anggota. Subbudaya mencakup nilai-nilai inti dari budaya dominan ditambah nilai-nilai tambahan yang unik.

Jika organisasi tidak memiliki budaya dominan dan hanya tersusun atas banyak subbudaya, nilai budaya organisasi sebagai sebuah variabel independen akan berkurang secara signifikan karena tidak akan ada keseragaman penafsiran mengenai apa yang merupakan perilaku semestinya dan perilaku yang tidak semestinya. Aspek makna bersama dari budaya inilah yang menjadikannya sebagai alat potensial untuk menuntun dan membentuk perilaku. Itulah yang memungkinkan seseorang untuk mengatakan, misalnya, bahwa budaya microsoft menghargai keagresifan dan pengambilan risiko dan selanjutnya menggunakan informasi tersebut untuk lebih memahami perilaku dari para eksekutif dan karyawan Microsoft. Tetapi, kenyataan yang tidak dapat diabaikan adalah banyak organisasi juga memiliki berbagai subbudaya yang bisa mempengaruhi perilaku anggotanya.

Terdapat beberapa penjelasan fungsi organisasi yang dikemukakan oleh para ahli. Namun pada intinya semua memiliki makna yang sama. Budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Memberi anggota identitas organisasi
2. Memfasilitasi komitmen kolektif
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari lingkungannya.

Robbins (2017) menyatakan fungsi organisasi terdiri dari:

1. Budaya memiliki tugas dalam menentukan batasan.

2. Budaya organisasi sebagai identitas anggota organisasi.
3. Membantu dalam pembentukan komitmen.
4. Mendukung terciptanya loyalitas dalam sistem sosial.

Terdapat 7 fungsi budaya organisasi menurut (Horrison, 2015) yaitu:

1. Menetapkan acuan bagi keberhasilan organisasi (realistis dan terukur)
2. Menginformasikan terkait penggunaan dan kepentingan sumber daya organisasi.
3. Menciptakan hubungan saling ketergantungan antara organisasi dan anggota.
4. Merumuskan berbagai cara dalam pengawasan tingkah laku dalam keabsahan organisasi dengan menetapkan posisi kekuasaan serta cara menggunakannya.

Budaya organisasi menjadi bagian dari teori komunikasi. Teori komunikasi yang membahas seluruh simbol dalam berinteraksi seperti action, kebiasaan, obrolan, dan prinsip yang terkait.

Pada kasus perusahaan maka budaya organisasi perusahaan menjadi bagian dari strategi yang diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hal tersebut maka ada berbagai persepsi yang mendasar mengenai teori budaya organisasi perusahaan. Teori tersebut dikemukakan sebagai:

1. Para anggota organisasi atau perusahaan membentuk dan menjaga rasa yang dipunyai secara bersama mengenai kondisi organisasi. Hal ini membawa implikasi pemahaman yang lebih baik pada nilai yang ada dalam organisasi. Nilai organisasi merupakan acuan dan prinsip yang diterjemahkan ke dalam budaya organisasi perusahaan.
2. Budaya organisasi biasa menggunakan simbol tertentu yang mudah dipahami oleh anggota organisasi. Pada saat anggota mengerti arti simbol dan mengimplementasikannya maka anggota akan dapat menyesuaikan dengan budaya organisasi di perusahaan.
3. Beragamnya budaya yang ada di dalam organisasi. Kemudian memunculkan keberagaman dalam penerapannya. Namun perbedaan inilah yang pada akhirnya saling mengisi dan melengkapi. Menutupi kelemahan dan saling menguatkan antar elemen dalam organisasi.

Budaya organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang perlu di ketahui dan dipahami. Adapun karakteristik tersebut adalah :

1. Adanya inovasi dan pengambilan resiko. Karakteristik ini mencoba mendorong anggota untuk bersikap selalu inovatif dalam bekerja khususnya pada penyelesaian masalah. Selain itu anggota diminta tidak takut dalam mengambil resiko asalkan telah melalui perhitungan yang matang.
2. Memperhatikan secara mendetail. Para anggota organisasi diminta fokus pada hal yang dikerjakan dan selalu teliti dan mendetail dalam menganalisis.
3. Berorientasi pada kebermanfaatan. Manajemen organisasi memusatkan pada keluaran khususnya pada kebermanfaatan bagi berbagai pihak.
4. Berorientasi pada orang. Setiap keputusan yang di ambil oleh organisasi harus melalui pertimbangan bahwa dampaknya harus positif terhadap anggota dalam organisasi.
5. Berorientasi pada tim. Program dan tindakan dalam organisasi condong pada kinerja tim di bandingkan kinerja personal.
6. Bersifat agresif. Budaya organisasi membuat anggota bertindak agresif dalam bekerja.

7. Stabilitas. Budaya dalam organisasi memberi penekanan pada stabilitas status.

Prestasi Kerja

Dalam PP Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, Pasal 1 ayat 3 dijelaskan bahwa “prestasi kerja adalah hasil kerja yang di capai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja”. Secara terminologi prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata “*performance*”. Kata prestasi kerja tersusun dari dua kata yaitu kinetika yang berarti kemampuan kerja atau prestasi kerja. Adapula pendapat yang mengatakan sebagai kapasitas kerja.

Yuniarsih (2017) mendefinisikan prestasi kerja adalah “serangkaian aktivitas kerja yang dilakukan untuk menghasilkan output kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi kerja. Bentuk-bentuk output kerja terdiri dari prestasi kerja, produktivitas kerja, dan sebagainya yang dapat dinilai dan diukur”.

Berdasarkan uraian di atas, dipahami bahwa prestasi kerja pada dasarnya merupakan proses aktivitas kerja untuk menghasilkan suatu keluaran (output) berupa hasil kerja yang optimal. Hasil kerja optimal biasanya dibahasakan sebagai bentuk prestasi kerja yang tinggi, tingkat keuntungan yang tinggi yang diperoleh dan tingkat hasil produktif yang dicapai.

Produktivitas kerja yang dimiliki perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisik terpenuhi melalui keterlibatan dalam proses produksi pada perusahaan yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi karyawan yang bersifat monodualistis karena manusia tersusun dari dua unsur jasmani dan rohani.

Ada beberapa faktor/persyaratan yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu: Keterampilan, Kesiediaan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab, Pendidikan, Tingkat penghasilan, Sikap etika kerja, Teknologi.

Faktor-faktor ini tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki karyawan tersebut. Berikut ini akan dibahas mengenai makna dan sifat dari faktor-faktor tersebut.

1. Keterampilan/kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya; merupakan faktor yang sangat penting agar dapat diperoleh hasil seperti yang di harapkan. Oleh karena itu tugas penting seorang manajer personalia atau kepegawaian adalah melaksanakan program diklat sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan seperti yang terdapat pada analisa jabatan.
2. Kesiediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat; untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pegawai tidak hanya mengejar kebutuhan fisik semata tetapi juga kebutuhan non fisik. Adapun kebutuhan pegawai yang sangat penting adalah kebutuhan yang bersifat psikologis, kebutuhan-kebutuhan utama yang dirasakan pegawai seperti: kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk berhasil, dan lain-lain. Selain kebutuhan psikologis, pegawai juga memiliki kebutuhan yang bersifat ekonomis dan bersifat fisik. Kebutuhan yang bersifat fisik yang memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh semangat meliputi tata ruang kerja yang nyaman sehingga memungkinkan pegawai bekerja dengan tenang, pakaian kerja, alat pelindung dari pada saat melakukan pekerjaan

dan lingkungan kerja seperti udara, suara, cahaya, warna, bahan-bahan, dan alat-alat kerja yang dipergunakan dalam melakukan pekerjaan.

3. Pendidikan; umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja ditentukan juga oleh tingkat pendidikan.
4. Tingkat penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena semakin besar gaji yang diterima akan semakin meningkat pula produktivitas kerjanya.
5. Sikap etos kerja; sikap seseorang dalam membina hubungan yang selaras, dan seimbang sesama pegawai atau orang lain di luar kantor juga ikut mempengaruhi prestasi kerjanya. Lingkungan kerja yang baik harus selalu dijaga agar dapat menciptakan suasana yang tenang dalam bekerja.
6. Teknologi; dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin canggih dan otomatis serta praktis dalam penggunaannya dapat mendukung dan mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaan.

Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan kota Makassar.
2. Diduga bahwa, Variabel lingkungan kerja yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas perhubungan kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar, yang berlokasi di Jl. Mallengkeri no. 18, Mangasa, Tamalate, kota Makassar dengan waktu penelitian berlangsung selama 3 (dua) bulan, di laksanakan pada bulan Maret hingga bulan Mei tahun 2021.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan dari hasil interview, wawancara, kuesioner atau observasi di lapangan yang tidak berupa angka-angka dan diolah untuk mendukung penjelasan dalam analisis. Jenis data ini diperoleh dari sumber data primer.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari sumber data sekunder, baik berupa dokumen, laporan-laporan ilmiah, atau terbitan berkala yang relevan dengan permasalahan yang dibahas.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode wawancara dan observasi dari responden.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber, antara lain dari dokumentasi/tulisan (buku-buku, laporan-laporan dan dokumen-dokumen perusahaan).

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Metode pengumpulan data tersebut

adalah:

1. Observasi. 2. Interview. 3. Kuesioner. 4. Dokumen
- Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yang berjumlah 77 orang pegawai.

2. Sampel

Sugiyono (2014) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi" sampe dari penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar, yang berjumlah 77 orang. Karna populasi relative kecil ($n < 100$), maka sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi di jadikan sebagai sampel.

Metode Analisi. Berdasarkan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka data dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif, model analisis yang digunakan adalah:

1. Analisis deskriptif mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2. Metode analisis regresi linear berganda dengan rumus: (Sugiyono, 2015)

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e_i$$

Dimana:

- Y = Prestasi Kerja
X₁ = Lingkungan Kerja
X₂ = Budaya Organisasi
b₁-b₂ = Koefisien Regresi
b₀ = konstantan
e_i = Faktor Kesalahan

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5% dapat diuji dengan menggunakan uji-F (fisher) dan uji-T (t-student) melalui program SPSS 23.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yakni 77 orang. Untuk penelitian Sampel ini, responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, dan pendidikan.

1. Hasil Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diikut memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti, Zulganef (2014). Untuk mengetahui kevalitan item pertanyaan yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian, maka digunakan uji validitas. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan bantuan program SPSS 22 (*Statistical Product and Service*

Solutions) artinya Solusi Produk dan Layanan Statistik. Hasil dari pengujian validitas data untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Indikat	Sig.	Keterang
Lingkungan kerja (X1)	1	0.026	Valid
	2	0.037	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
Budaya organisasi (X2)	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
Kinerja (Y)	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.031	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid

Sumber: Data setelah diolah, 2021

Apabila Sig. α tabel, maka dapat dikatakan bahwa suatu instrument dikatakan valid. Dari hasil pengujian validitas pada tabel Hasil Uji Validitas Variabel keseluruhan dapat di lihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai Sig. α table menunjukkan bahwa dari 15 item pertanyaan yang diuji, ternyata semua item pertanyaan valid (sah) karena memiliki nilai rata-rata Sig. 0.000.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabel suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel, Ghazali (2013). Hasil dari pengujian reliabel data untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Data

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	15

Sumber: Data setelah diolah, 2021

Menurut Sugiyono (2014) apabila nilai alpha positif dan lebih besar dari 0,60 maka suatu instrumen dapat disebut reliabel. Berdasarkan data pada Tabel diatas, yakni hasil olahan data mengenai uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai *alpha cronbach's* pada variabel independen dan dependen dalam penelitian ini, menunjukkan kosfisien cronbach alpha sebesar 0,609 maka disimpulkan bahwa semua variabel reliabel.

Analisis Hasil Data Penelitian. Regresi linier berganda digunakan untuk melakukan pengujian hubungan antara sebuah variabel dependent (terikat) dengan dua atau beberapa variable independen (bebas) yang dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

Berdasarkan tujuan penelitian ini maka yang pertama akan dianalisis adalah pengaruh Lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Dari hasil uji analisis melalui perangkat lunak SPSS versi 22 (*Statistical Product and Service Solutions*) artinya Solusi Produk dan Layanan Statistik, diperoleh hasil lengkapnya seperti terlampiran dan lampiran,namun demikian,hasil rekapanya seperti tabel dibawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std.			
1 (Constant)	2.129	.422		5.051	.000
X1	.269	.102	.290	2.641	.010
X2	.247	.081	.334	3.045	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data setelah diolah, 2021

$$Y = 2,129 + 0,269 X1 + 0,247 X2$$

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda penelitian sebagai berikut :

A =2,129 menunjukkan bahwa jika X (lingkungan kerja dan budaya organisasi) maka kinerja pegawai adalah sebesar 2,129

b1 =0.269 menunjukkan bahwa setiap perubahan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.269.

b2 =0.247 menunjukkan bahwa setiap perubahan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.247.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T(t-student) Parsial atau tersendiri

Hasil dari pengujian uji T pada program SPSS22 (*Statistical Product andService Solutions*) artinya Solusi Produk dan Layanan Statistik.untuk variabel independen dan depeden dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji T(t-student) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig. (Constant) X1
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.129	.422	.290	1	.003
X1	.269	.102	.334	3.045	
X2	.247	.081			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Sumber: Data setelah diolah, 2021

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan α dengan Sig. Dimana nilai Sig. Harus lebih kecil dari nilai α .

Berdasarkan tabel diatas yang di peroleh dari hasil pengolahan data SPSS versi 22 menunjukkan bahwa dari hasil pengujian variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja (X1) menunjukkan Sig.: 0.010 dan α : 0.05 maka Sig. $< \alpha$, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Budaya organisasi (X2) menunjukkan Sig.: 0.003 dan α : 0.05 maka Sig. $< \alpha$, yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F(Fisher) Simultan atau bersamaan

Hasil dari pengujian uji F pada program SPSS 22 (*Statistical Product and Service Solutions*) artinya Solusi Produk dan Layanan Statistik, untuk variable independen dan depeden dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5

Hasil Uji F (Fisher) ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.428	2	2.214	14.514	.000 ^a
Regression Residual	11.287	74	.153		
Total	15.714	76			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y
- Sumber: Data setelah diolah, 2021

Uji F merupakan uji secara simultan untuk menguji signifikan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai . Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.Uji F dilakukan dengan membandingkan α dengan Sig. Dimana nilai Sig. Harus lebih kecil dari nilai α .

Dari table diatas dapat dilihat bahwa diperoleh Sig. 0.000 sedangkan α 0.05 dengan demikian maka Sig. $< \alpha$, berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya.

3. Koefisien

Dari hasil uji analisis perangkat lunak SPSS 22 ,(Statistical Product andService Solutions) artinya Solusi Produk dan Layanan Statistik, diperoleh hasil lengkapnya seperti terlampir pada lampiran, namun demikian, hasil rekapnya seperti tabel di bawah ini:

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.262	.39054

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data setelah diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, nilai R (koefisien korelasi) menunjukkan bahwa keeratan hubungan linear antara variabel terikat dengan seluruh variable bebas adalah sangat erat, yaitu R (koefisien korelasi): 53,1% dan nilai R square (koefisien determinasi) menunjukkan bahwa prosisi atau presentase pengaruh yang diberikan oleh seluruhvariabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat yaitu R square (koefisien determinasi): 28,2%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: “Secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi Berpengaruh Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar, hal ini dapat dilihat pada tabel Anova, nilai Sig.= 0,000 < α = 0,050”.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka perlu diberikan saran Kepada Pihak Dinas Perhubungan Kota Makassar, yaitu:

1. Diharapkan penyelenggaran pada Dinas Perhubungan Kota Makassar untuk memperbaiki atau memperhatikan lingkungan kerja dan budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Makassar agar kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar dapat lebih meningkat.
2. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya, untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar hasil penelitian ini dapat terus dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*.Rajawali Pers, Jakarta.
- Keown, J. 2008. *Manajemen Keuangan Prinsip dan Penerapan*. Macanan Jaya Cemerlang.
- Kieso, Donald E, Weygant, Jerry J, dan Warfield, D. 2008. *Intermediate Accounting*. Akuntansi *Intermediate*, Terjemahan Salim Elim, Edisi Keduabelas. Erlangga, Jakarta.

-
- Martani, Dwi, dkk., 2012. *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mitayani, Dhenok. 2016. *Analisis Piutang Tak Tertagih Terhadap Tingkat Perputaran Piutang pada CV. Berlian Abadi di Surabaya*. Skripsi Universitas Narotama, Surabaya.
- Nurjannah. 2012. *Analisis Tingkat Perputaran Piutang pada PT. Adira Finance Makassar*. Skripsi Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Riyanto, Bambang. 2016. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. BPFE-Yogyakarta.
- Rudianto. 2012. *Pengantar Akuntansi*. Erlangga, Jakarta.
- Soemarso S.R. 2009. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Buku 1 Edisi 5 Revisi. Salemba Empat, Jakarta.
- Sudana, I Made. 2011. *Manajemen Keuangan Perusahaan Teori & Praktek*. Erlangga, Surabaya.
- Sulindawati, Ni Luh Gede Erni. 2017. *Manajemen Keuangan*. Rajawali Pers, Depok.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Perusahaan*. CAPS (Center of Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Syakur, Ahmad Syafi'i. 2009. *Intermediate Accounting*. Cerdas dan Mencerdaskan, Jakarta.
- Warren, Carl S, dkk., 2015. *Pengantar Akuntansi*. Adaptasi Indonesia Edisi 25. Salemba Empat, Jakarta