

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA PAREPARE

Hidayah, Saban Echdar, Maryadi

udha.alif@gmail.com¹, sabanechdar@gmail.com², ahmadmaryadi@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare, serta Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare yang berjumlah 40 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 40 orang pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Lingkungan kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare, serta Variabel budaya organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

kata kunci : lingkungan kerja, karakteristik individu, budaya organisasi dan kinerja

PENDAHULUAN

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan serta pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas kantor secara profesional.

Organisasi harus didukung sumber daya manusia yang cakap, terampil dan berkualitas karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan suatu kegiatan didalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilannya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan

berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Setiyawan dan Waridin (2011) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja sebagai kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Untuk hasil yang maksimal, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pegawai menunjukkan sikap terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan tidak antusias, dikarenakan tidak adanya penghargaan terhadap kinerja apabila melebihi standar kerja, menyebabkan pegawai tidak terdorong untuk mencurahkan segala upaya yang dimilikinya pada pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2014:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara pegawai lain maka akan mengganggu kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Swasto (2014) dalam penelitiannya membuktikan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja pegawai meningkat. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif tidak akan bisa tercipta apabila budaya organisasi yang dimiliki juga tidak mendukung. Budaya organisasi yang seharusnya menanamkan nilai-nilai atau kebiasaan yang sama pada setiap pegawai sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan sehat untuk mendukung motivasi dalam berprestasi. Lingkungan kerja yang di landasi oleh budaya organisasi yang baik memberikan kontribusi untuk mengembangkan kreativitas dan komitmen yang telah dimiliki sehingga mampu untuk mengakomodasi segala bentuk perubahan ke arah yang lebih positif. Budaya organisasi yang baik dapat tercermin dari sikap dan penampilan yang ditunjukkan oleh pegawai di perusahaan dengan budaya organisasi yang baik dapat menjaga nama baik perusahaan. Menurut Robbins (2013:271) budaya organisasi adalah mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Suatu budaya organisasi akan berdampak pada kinerja diawali dari input organisasi yang meliputi inovasi dan pengembangan risiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang,

orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian yang kemudian dipersepsikan sebagai budaya organisasi yang akan menjadi sebuah kekuatan yang tinggi atau rendah yang berdampak pada tingkat kinerja dan kepuasan pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : “Analisis Pengaruh Lingkungan kerja, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare ?
2. Apakah lingkungan kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare ?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.
2. Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

KERANGKA TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2014:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan melaksanakan tugasnya dan merupakan suatu kondisi kerja dari para karyawan yang hidup dan bekerja secara bersama dan berlangsung terus-menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya.

Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi

kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya ketika memasuki lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya (Thoha, 2013).

Rivai (2011) menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain.

Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2014:50) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut Tika (2013:4) 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 Luthans (2011:278) budaya organisasi adalah sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Menurut Rivai (2014:432) budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins (2013:249) budaya organisasi adalah mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Dari pendapat diatas dapat kita pahami bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model struktural yang diterapkan. Para karyawan juga dipengaruhi oleh sikap para pimpinannya, perilaku seseorang pemimpin menjadi contoh para bawahannya, terutama kemampuan pemimpin dalam membangun serta memperlihatkan sikap karakternya.

Kinerja

Menurut Fahmi (2014:127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Rivai (2014:532) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mondy (2010:256) kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan September 2019 sampai dengan November 2019. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare yang berjumlah 40 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 40 orang pegawai. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji t (Pengujian secara parsial) dan Uji F (Pengujian secara simultan).

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1: Hasil Uji t

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.680	.159		-4.267	.000		
	X1	.853	.085	.736	10.089	.000	.153	6.555
	X2	.090	.141	.095	3.638	.000	.036	2.485
	X3	.001	.067	.002	3.020	.000	.109	9.154

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel lingkungan kerja (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 10,089 > t_{tabel} 2,000$

- Variabel karakteristik individu (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,638 > t_{tabel} 2,000$
- Variabel budaya organisasi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,020 > t_{tabel} 2,000$

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 15 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2 : Hasil uji F
ANOVA^b

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	45.831	3	11.458	288.389	0,000 ^a
Residual	3.059	36	.040		
Total	48.890	39			

- a. Predictor: Constant, X1, X3, X2
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 288,389, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Lingkungan Kerja (X_1), Karakteristik Individu (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3), terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Pengaruh ini dapat dilihat signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 288,389$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,60$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3 : Hasil uji beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.680	.159		-4.267	.000		
	X1	.853	.085	.736	10.089	.000	.153	6.555
	X2	.090	.141	.095	3.638	.000	.036	2.485
	X3	.001	.067	.002	3.020	.000	.109	9.154

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi lingkungan kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi maka

yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare adalah variabel Lingkungan Kerja (X_1).

4. Hasil uji determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square).

Tabel 4 : Hasil uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.968 ^a	.937	.934	.19932	2.724

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_3 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,937 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare sebesar 93,7%, sedangkan sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,853 sehingga apabila skor Lingkungan Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare sebesar 0,853 poin dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 10.089 >$ nilai $t_{tabel} 2,000$ yang berarti variabel Komunikasi signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare .

2. Pengaruh Karakteristik Individu (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Karakteristik Individu (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,090 sehingga apabila skor Komitmen Organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare sebesar 0,090 poin dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,638 >$ nilai $t_{tabel} 2,000$ yang berarti variabel komitmen organisasi signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Budaya Organisasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,001 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare sebesar 0,001 poin dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 3,020 > nilai t_{tabel} 2,000 yang berarti variabel motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Karakteristik Individu (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3), terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Karakteristik Individu (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Hal ini ditunjukkan dari hasil dari Uji F dengan nilai F_{hitung} = 288,389 lebih besar dari F_{tabel} = 3,60.

5. Variabel dominan yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini dibuktikan nilai koefisien beta standardized paling besar diantara ketiga variabel lainnya yang diuji melalui Uji T, dengan demikian pihak Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare harus lebih memperhatikan lingkungan kerja sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai sesuai dari hasil penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X_1), Karakteristik Individu (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan juga berpengaruh secara bersama-sama (simultan). Variabel Lingkungan Kerja (X_1) yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare, berdasarkan hasil nilai *beta standardized* yang paling besar dari hasil uji T.

Saran

Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan lingkungan kerja dan karakteristik individu pegawai serta budaya organisasi adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang budaya organisasi, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2013. *Manajemen Motivasi*. Jakarta. Penerbit Grasindo.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 5. No. 2. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.
- Ashraf, Muhammad Shakoore. *Global Management Journal For Academic & Corporate Studies*. Vol. 3. No.1. 2013. "The Impact of Working Environment on Organizational Performance: A Mediating Role of Job Satisfaction in Textile Sector in Faisalabad, Pakistan".
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Eny, Rahmani. 2013. Perubahan Budaya Organisasi Suatu Alternatif Menghadapi Masa Depan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3. No. 2.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung. Alfabeta.
- Fazarwati. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Staf Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3. No. 1. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. 2013. *Organisasi Dan Manajemen Perilaku Struktur*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Hadi. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mawatindo Road Construction. *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. Vol. 1. No. 2. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Narotama
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70-85.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Kessi, A. M. P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & AR, D. P. (2022). Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 15-26.
- Kuncoro, Mudrajat. 2014. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta. Penerbit Erlangga.

- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2014. *Manajemen Produksi*. Jakarta. IPWI.
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27-39.
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01-14.
- Miftahudin. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada pondok pesantren Roudlotul Mubtadiin Balekambang Jepara). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muria Kudus.
- Mondy, Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 84-93.
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.
- Nafrizal. 2012. Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1. No. 2. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noer, Ivo Ade Crisna. 2013. Pengaruh Budaya Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 1. No. 1. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108-122.
- Puspasari, Widya Angella Maria. 2014. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Sena Sukses Semarang. *Tesis*. Program Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Resiona, Helena Lence Dacosta Fernandez. 2014. Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan BAPPEDA Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*. Vol. 1. No. 2. Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Saleleng, Max. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 3. Program Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sanny, Lim. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Job Insecurity* Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan *Outsourcing* Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*. Vol. 3. No. 1. Fakultas Ekonomi Dan Komunikasi Magister Manajemen Binus University.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- Sihombing, Delviana Romauli Wanti. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Iskandar Muda Medan. *Tesis*. Magister Sains .
- Sobirin, Achmad. 2012. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Dadang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta. CAPS.
- Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 98-107.
- Susetyo, Widyanto Eko. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*. Vol. 1. No. 1. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Untag Surabaya.
- Swasto, Bambang. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 8. No. 2. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Taiwo, Akinyele Samuel. 2010. The Influence Of Work Environment On Workers Productivity: A Case Of Selected Oil and Gas Industry In Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*. Vol. 4. No. 3.
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Tika, Pabundu. 2013. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Tutar, H., Altinos M., and Cakiroglu D. 2011. The Effects Of Employee Empowerment on Achievement Motivation And The Contextual Performance Of Employees. *African Journal of Business Management*. Vol. 5. No. 15.
- Uddin, M.J., Luva R.H., and Hossian S.M.M. 2013. Impact of Organizational Culture On Employee Performance And Productivity: A Case Study Of Telecommunication Sector In Bangladesh. *International Journal of Business and Management*. Vol. 8. No. 2.

- Vicher, Jacqueline C. 2011. The Concept Of Workplace Performance And Its Value To Manager. *California Management Review*. Vol. 49. No. 2.
- Wibowo, Triyoga Agung. 2013. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. 4. No. 1. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Win, Enyfiani Ananta. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. General Electric Finance Indonesia Di Jakarta. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara .