

# Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

Syahrul Ihsan<sup>1\*</sup>, Azhar Latief<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: [syahrulminikings@gmail.com](mailto:syahrulminikings@gmail.com)

Diterima:18/07/21

Revisi:26/11/21

Diterbitkan: 29/12/21

## Abstrak

**Tujuan studi:**Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

**Metodologi:**Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan data primer berupa memberikan kuesioner kepada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 110 sampel populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik simple random sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji regresi linear berganda.

**Hasil:**Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

**Manfaat:**Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dalam merencanakan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

## Abstract

**Purpose of study:**The purpose of this study is to determine the effect of physical work environment and organizational culture on the performance of forestry service employees East Kalimantan Province.

**Methodology:**In this study the type of data used is quantitative data. The data source obtained in this study was conducted by using primary data in the form of providing questionnaires to employees of the Forest Service of East Kalimantan Province. The samples used in this study were 110 population samples. Sampling technique in this study is to use simple random sampling technique. The data analysis techniques in this study is validity test, reliability test, and multiple linear regression.

**Results:**The results showed that the working environment and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of employees Forestry Service of East Kalimantan Province.

**Applications:**It is hoped that this research can be used as reference material in planning strategies to improve the performance of the employees of the East Kalimantan Provincial Forestry Service.

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, tanpa sumber daya manusia sangat susah organisasi untuk mencapai tujuan, dan yang menentukan berkembang atau tidak berkembangnya suatu organisasi dapat dilihat dari perkembangan pegawai atau karyawan. Dengan mempunyai tenaga kerja yang terampil maka organisasi telah memiliki aset yang sangat berharga.

Di dalam sebuah perusahaan maupun instansi sangat memperhatikan kinerja karyawan atau kinerja pegawainya karena sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan maupun instansi tersebut. Menurut (Hasibuan 2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Banyak hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja bisa diartikan sebagai daerah dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Menurut (Sihombing 2004) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman,

tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik merupakan suasana dimana pegawai melaksanakan kegiatan kerjanya setiap hari dengan nyaman.

Hal yang mempengaruhi selanjutnya adalah budaya organisasi, Suatu instansi pemerintahan dirasa perlu memperhatikan budaya organisasi yang baik dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan. Menurut (Mas'ud 2004) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Setiap organisasi harus membentuk budaya yang cocok dengan pegawainya, budaya akan mengatur segala kebiasaan di dalam organisasi secara tidak langsung. Kebiasaan-kebiasaan yang diterapkan akan membentuk para pegawai dalam organisasi menuju perilaku dan sifat tertentu.

Beberapa penelitian telah menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Soegoto & Saleleng 2015) hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Julinigrum & Sudiro 2013) dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Akan tetapi budaya organisasi seperti penerapan tentang aturan-aturan yang diberikan pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PTIUK UB sehingga akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Imran, *et al.* 2012) hasil penelitian mengungkapkan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Fithriana & Adi 2017) hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Terpadu Kota Malang. Penelitian yang dilakukan oleh (Wambugu 2014) berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini dapat mengungkapkan bahwa nilai-nilai organisasi berpengaruh lebih signifikan terhadap kinerja karyawan di Wärsilä. Penelitian yang dilakukan oleh (Ozturk & Ozcan 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa *market type* dan *the hierarchy type* budaya organisasi meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Alameeri, *et al.* 2019) hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan terjadinya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini bermaksud menguji kembali pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

## 1.1. Kajian Teori

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Dessler 2005) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting sebagai faktor utama untuk diperhatikan dalam organisasi, sebab menyangkut terhadap perilaku manusia yang akan memberi dampak pada aktivitas organisasi untuk mampu mencapai suatu tujuan atau keberhasilan suatu organisasi.

### 2. Kinerja Pegawai

Menurut (Hasibuan 2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah salah satu tolak ukur penilaian atau suatu hasil kerja yang dicapai secara kualitas yang diberikan kepada seorang pegawai yang menjadi tanggung jawabnya dengan standar hasil kerja yang sudah disepakati.

### 3. Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti 2009) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti 2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja bisa diartikan sebagai daerah dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan, lingkungan kerja fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik merupakan suasana dimana pegawai melaksanakan kegiatan kerjanya setiap hari dengan nyaman.

### 4. Budaya Organisasi

Menurut (Mas'ud 2004) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi

lainnya. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi harus membentuk budaya yang cocok dengan pegawainya, budaya akan mengatur segala kebiasaan di dalam organisasi secara tidak langsung. Kebiasaan-kebiasaan yang diterapkan akan membentuk para pegawai dalam organisasi menuju sikap maupun perilaku tertentu.

**2. METODOLOGI**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur berlokasi di Jl. Kesuma Bangsa, Sungai Pinang Luar, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 151 pegawai. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 110 sampel populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang diperoleh sehubungan dengan pelaksanaan penelitian berupa data primer yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Penentuan sampel dihitung menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi yang diketahui

e = Tingkat kesalahan Sampel (*sampling error*), pada penelitian ini digunakan taraf *error* 5% (0,05).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 151 pegawai dan taraf kesalahan dasar 5% (0,05), maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

$$n = \frac{151}{1 + 151 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{151}{1 + 151 (0,0025)}$$

$$n = 110 \text{ orang}$$

**2.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional yaitu mengubah konsep-konsep yang masih berupa abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel-variabel yang digunakan. Adapun definisi masing-masing konsepnya terdapat dalam [Tabel 1](#) sebagai berikut:

Tabel 1: Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Kode	Skala
1.	Kinerja Pegawai	Kinerja adalah salah satu tolak ukur penilaian atau suatu hasil kerja yang dicapai secara kualitas yang diberikan kepada seorang pegawai yang menjadi tanggungjawabnya dengan standar hasil kerja yang sudah disepakati	Mathis & Jackson (2006): 1. Kualitas 2. Keandalan 3. Kehadiran 4. Kemampuan bekerja sama	KP 1 KP 2 KP 3 KP 4	Skala likert 5-1
2.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja bisa diartikan sebagai	Sedarmayanti (2009):	LK 1	Skala likert

	daerah dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sehari-hari		1. Penerangan/cahaya 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap 5. Keamanan	LK 2 LK 3 LK 4 LK 5	5-1
3.	Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama	Eugene (2005): 1. Hubungan antar manusia dengan manusia 2. Kerjasama 3. Penampilan karyawan	BO 1 BO 2 BO 3	Skala likert 5-1

## 2.2. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan statistik dengan menggunakan *SPSS*.

### 2. Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan sebuah bentukan yang umum dari masing-masing indikator dengan mengidkasikan variabel yang konsisten. Uji reabilitas penelitian ini dilakukan dengan statistik dengan menggunakan *SPSS*.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

### 4. Uji Multikolinearitas

Tujuan digunakannya uji multikolinearitas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan dengan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.

### 6. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel secara parsial.

### 7. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

### 8. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

### 9. Uji R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

### 3. HASIL DAN DISKUSI

#### 3.1. Uji Validitas

Untuk mengetahui masing-masing pertanyaan valid, maka nilai  $r_{hitung}$  harus lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . nilai  $r_{tabel}$  dari  $n-2$  ( $110-2$ ), nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan  $DF = \text{jumlah kasus} - 2$ , dan tingkat signifikan sebesar 0,187. Berikut hasil pengujian validitas dapat dilihat di [Tabel 2](#) sebagai berikut:

Tabel 2: Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0,801	0,187	Valid
	LK2	0,815	0,187	Valid
	LK3	0,772	0,187	Valid
	LK4	0,768	0,187	Valid
	LK5	0,778	0,187	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,858	0,187	Valid
	BO2	0,883	0,187	Valid
	BO3	0,879	0,187	Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0,898	0,187	Valid
	KP2	0,833	0,187	Valid
	KP3	0,808	0,187	Valid
	KP4	0,807	0,187	Valid

Berdasarkan [Tabel 2](#) menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan (indikator) adalah valid.

#### 3.2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian bisa dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Berikut hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat di [Tabel 3](#) sebagai berikut:

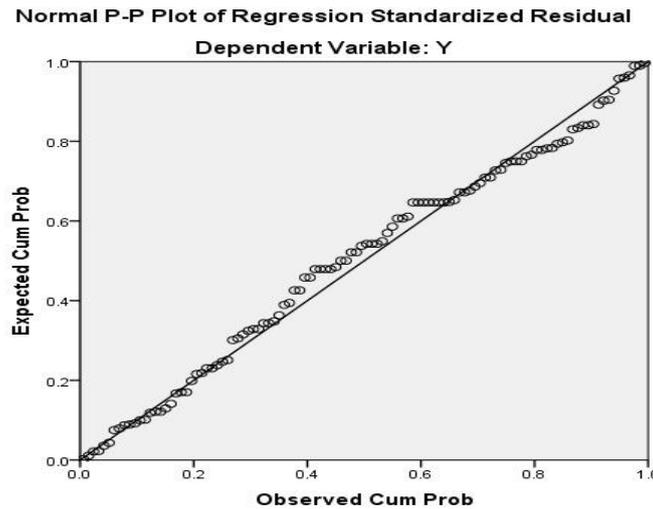
Tabel 3: Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,845	Reliabel
Budaya Organisasi	0,845	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,855	Reliabel

Berdasarkan [Tabel 3](#) menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas untuk lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam instrumen penelitian ini reliabel.

#### 3.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari Gambar 1 menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga garis ini menunjukkan bahwa model layak dipakai karena memenuhi unsur normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4: Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,342	2,925	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,342	2,925	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* berada sekitar 1 sampai 10, demikian juga hasil nilai *tolerance* mendekati 1 atau di atas 0,1 dan kurang dari 0,10. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5: Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,167	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,746	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam Tabel 5 bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

3.4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6: Uji Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	2.432	.822		2.958	.004
1 X1	.315	.064	.405	4.905	.000
X2	.612	.100	.504	6.097	.000

Berdasarkan Tabel 6 model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y=2,432+0,315x_1+0,612x_2+e$$

1. Konstanta sebesar 2,432 dengan arah koefisien positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja, diperoleh sebesar 0.315 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja membawa manfaat terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi budaya organisasi, diperoleh sebesar 0,612 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### 3.5. Uji Hipotesis

#### 1. Uji F

Tabel 7: Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	609.829	2	304.914	160.540	.000 <sup>b</sup>
1 <i>Residual</i>	203.226	107	1.899		
<i>Total</i>	813.055	109			

Dari Tabel 7 dapat diketahui memperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $160,540 > 3,08$  dan nilai signifikansi  $= 0,00 < \alpha = 0,05$ .

#### 2. Uji T

Tabel 8: Uji T

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	2.432	.822		2.958	.004
1 X1	.315	.064	.405	4.905	.000
X2	.612	.100	.504	6.097	.000

Berdasarkan data yang dihasilkan Tabel 8 dari perhitungan SPSS, dapat diketahui hasil uji T untuk variabel lingkungan kerja diketahui nilai  $t_{hitung} (4,905) > t_{tabel} (1,658)$  atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,00 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel budaya organisasi diketahui nilai  $t_{hitung} (6,097) > t_{tabel} (1,658)$  atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,00 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai *Beta (Standardized Coefficients)* yang paling besar adalah variabel budaya organisasi = 0,504. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur adalah budaya organisasi.

### 3. Uji R<sup>2</sup>

Tabel 9: Uji R<sup>2</sup>

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.866 <sup>a</sup>	.750	.745	1.378

Berdasarkan Tabel 9 hasil perhitungan menggunakan *software SPSS Output* dari pengolahan data dapat diketahui keeratan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,866. Keterkaitan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari rasio lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara simultan memiliki nilai korelasi sebesar 0,750 bahwa nilai koefisien determinasi (R) diketahui sebesar 75%, ini berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 75% sedangkan sisanya 25% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### 3.6. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS 23 diperoleh nilai koefisien pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sebesar 0,315 dengan nilai  $p = 0,00 < 0,05$ , hal ini didukung dengan hasil uji T yaitu nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,905 dengan signifikansi sebesar 0,00 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,658 dengan tingkat signifikansi yang ditentukan 0,05 atau 5%. Berdasarkan kejadian di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan sudah terdapat banyak lampu dan sinar matahari sesuai kebutuhan, sirkulasi udara di ruang kerja lumayan sejuk, bebas dari kebisingan suara kendaraan, adanya AC dan pengharum ruangan sehingga menghilangkan bau tidak sedap di ruang kerja, dan terdapatnya petugas keamanan sehingga pegawai merasa aman. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dilakukan di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, maka kinerja pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur akan semakin meningkat.

#### 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS 23 diperoleh nilai koefisien pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,612 dengan nilai  $p = 0,00 < 0,05$ , hal ini didukung dengan hasil uji T yaitu nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,097 dengan signifikansi sebesar 0,00 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,658 dengan tingkat signifikansi yang ditentukan 0,05 atau 5%. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan kejadian di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, budaya organisasi seperti solidaritas sesama pegawai sangat baik, pegawai mampu bekerja sama, dan pegawai mengenakan pakaian sesuai yang sudah ditentukan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur akan semakin meningkat.

#### 3. Variabel Yang Berpengaruh Dominan Pada Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

Dalam pembahasan ini dapat dikatakan bahwa dari semua variabel penelitian yang ada, terdapat satu variabel yang sangat berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini sangatlah penting karena hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi, maka diperoleh nilai *Beta (Standardized Coefficient)* yang paling besar adalah variabel budaya organisasi = 0,504. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, hal ini dapat diartikan bahwa semakin efektif budaya organisasi yang diberikan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja pada kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan dengan Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan karena menghasilkan nilai *Beta (Unstandardized Coefficient)* sebesar 0,315 atau 31,5% dan dengan menghasilkan nilai *significancy* sebesar  $0,000 < 0,05$  terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, sehingga H1 terbukti. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan karena menghasilkan nilai *Beta (Unstandardized Coefficient)* sebesar 0,612 atau 61,2% dan dengan menghasilkan nilai *significancy* sebesar  $0,00 < 0,05$  terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, sehingga H2 terbukti. Berdasarkan analisis regresi

diperoleh nilai *Beta (Unstandardized Coefficients)* yang paling besar adalah variabel budaya organisasi = 0,612 atau 61,2%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur adalah budaya organisasi.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada proyek KDM (Kerjasama Dosen Mahasiswa) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT), yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi mahasiswa dan penerbitan.

#### REFERENSI

- Alameeri, K. *et al.* (2019) 'The Effect of Work Environment Happiness on Employee Leadership', *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1261 AISC(April), pp. 668–680. doi: 10.1007/978-3-030-58669-0\_60.
- Dessler, G. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi Kesembilan*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Eugene, M. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Fithriana, N. and Adi, A. N. (2017) 'Dominant Effect Between Compensation, Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Improvement', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(4), pp. 670–676. doi: 10.21776/ub.jam2017.015.04.14.
- Hasibuan, M. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imran, R. *et al.* (2012) 'How to boost employee performance: Investigating the influence of transformational leadership and work environment in a Pakistani perspective', *Middle East Journal of Scientific Research*, 11(10), pp. 1455–1462. doi: 10.5829/idosi.mejsr.2012.11.10.741.
- Juliningrum, E. and Sudiro, A. (2013) 'Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), pp. 669–670.
- Mas'ud, F. (2004) 'Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi', *BP Undip*.
- Mathis., R. L. and Jackson, J. H. (2006) *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Ozturk, I. and Ozcan, O. (2020) 'Impact of organizational culture and leadership styles on employee performance: a research study on the banking industry', *Pressacademia*, 7(1), pp. 45–55. doi: 10.17261/pressacademia.2020.1187.
- Sedarmayanti (2009) *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Siombing, S. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Soegoto, A. S. and Saleleng, M. (2015) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), pp. 695–708. doi: 10.35794/emba.v3i3.9656.
- Wambugu, L. W. (2014) 'Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila -Kipevu Ii Power Plant)', *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(32), pp. 80–93.