

## ***The Influence of Internal Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance In Rikit Gaib District Office, Gayo Lues District***

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues**

Sakti Sanjaya<sup>1</sup>, Muhammad Rahmad<sup>2\*</sup>, Abd. Rasyid Syamsuri<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Indonesia

[saktisanjaya1207@gmail.com](mailto:saktisanjaya1207@gmail.com)<sup>1</sup>

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of the internal work environment and organizational culture on employee performance in the Rikit Gaib District Office, Gayo Lues Regency. This type of research is quantitative. The population in this study is 40 employees. The sampling technique used is saturated sampling. Since the number of employees of the Rikit Gaib sub-district office in Gayo Lues Regency was 40 people (less than 100 people), all employees were taken as research objects. The results of the study partially show that the internal work environment (0.007), organizational culture (0.000) have a value < (0.05) with a tcount (2.847), (8.397) > 1.684 (n-k = 40-5 = 35). So it can be concluded that the internal work environment and organizational culture have a significant effect on employee performance in the supernatural rikit sub-district office, Gayo Luwes Regency. Simultaneously it can be seen that the value of Fcount (67,866) > Ftable (3,226) with a significant level of 0.000 > 0.05. Thus the internal work environment and organizational culture have a significant effect on employee performance in the Rikit Gaib sub-district office, Gayo Luwes district.*

**Keywords:** Internal Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja internal dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 Pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Berhubung jumlah Pegawai Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues sebanyak 40 orang (kurang dari 100 orang), maka semua pegawai diambil jadi objek penelitian. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja internal (0,007), budaya organisasi (0,000) memiliki nilai < (0,05) dengan nilai thitung (2,847), (8,397) > 1.684 (n-k=40-5=35). Sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja internal dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camata rikit gaib Kabupaten Gayo Luwes. Secara simultan dapat dilihat bahwa nilai Fhitung (67.866) > Ftabel (3.226) dengan taraf signifikan sebesar 0,000 > 0,05. Dengan demikian lingkungan kerja internal dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat rikit gaib kabupaten gayo luwes.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Internal, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

### **1. Pendahuluan**

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi dambaan bagi seluruh pegawai yang ada dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai bekerja pada kondisi yang menyenangkan atau bersemangat dan akan menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya.

Semakin terpenuhi kebutuhan pegawai maka akan semakin besar semangat kerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi atau perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain (Hidayat & Taufik 2022).

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik (Nabawi 2019).

Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Praktik tersebut dapat dilakukan melalui induksi atau sosialisasi, yaitu melalui transformasi budaya organisasi.

Beberapa langkah sosialisasi yang dapat membantu dan mempertahankan budaya organisasi adalah melalui seleksi calon pegawai, penempatan, pendalaman bidang pekerjaan, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan, penanaman kesetiaan pada nilai-nilai luhur, perluasan cerita dan berita, pengakuan kinerja dan promosi. Berbagai praktik di atas dapat memperkuat budaya organisasi dan memastikan pegawai yang bekerja sesuai dengan budaya organisasi memberikan imbalan sesuai dukungan yang dilakukan. Sosialisasi yang efektif akan menghasilkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, rasa percaya diri pada pekerjaan, mengurangi tekanan serta kemungkinan keluar dari pekerjaan. Beberapa hal yang dapat dilakukan organisasi untuk mempertahankan organisasi adalah menyusun asumsi dasar, menyatakan dan memperkuat nilai yang diinginkan dan menyosialisasikan melalui contoh (Josephine 2017).

Fenomena tentang kurangnya kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya dalam melaksanakan aktivitas di lingkungan kantor Camat Rikit Gaib pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi dan akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Hal ini juga didukung oleh pra survey yang dilakukan, untuk lebih mendalami masalah yang dihadapi ini, maka memberikan kuesioner awal kepada hasil kinerja pegawai (Sunarsi et al., 2020).

**Tabel 1. Hasil Pra Survey Keputusan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Luwes**

No	Pernyataan	Tidak Setuju	Setuju	Persentase	
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>					
1.	Kebersihan sekitaran lapangan cukup bersih	9	45%	8	40%
2	Jam kerja yang diberika perusahaan kepada karyawan sesuai dengan sistem yang berlaku	8	40%	10	50%
3	Keamanan lingkungan kerja sudah araan	7	35%	11	55%
4	Hubungan karyawan antara bawahan dan atasan sudah terjalin cukup baik	10	50%	6	30%
5	Terjalannya hubungan kerja sama yang baik antar sesama karyawan	12	60%	4	20%

Sumber: Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lowes, 2023.

Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat diperoleh informasi bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Indikasi yang diperoleh dari hasil pra survey tersebut yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi kurang memuaskan. Penurunan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kurangnya lingkungan kerja dan budaya organisasi. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti terdapat beberapa karyawan menyatakan tidak setuju dalam melakukan kinerja karyawan di kantor camat rikit gaib gayo luwes.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penyebab minimnya produk kinerja karyawan yaitu dilihat dari kinerja karyawan, adapun beberapa hal salah satunya yaitu dari faktor kualitas karyawan dalam bekerja.

Berbicara tentang intansi sebagai sebuah orgnaisasi, Kantor Camat Rikit Gaib yang merupakan bagian dari wilayah Kabupaten Kabupaten Gayo Lues Provinsi DI Aceh dalam pelaksanaan kinerja kerja pegawainya tentunya tidak akan lepas dari permasalahan sumberdaya manusia. Pegawai Kantor Camat sebagai salah satu unsur utama SDM aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan untuk masyarakat. Sosok Pegawai Kantor Camat yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Hal ini juga didukung oleh pra survey yang dilakukan, untuk lebih mendalami masalah yang dihadapi ini, maka memberikan kuesioner awal kepada hasil kinerja pegawai.

**Tabel 2. Hasil Pra Survey Keputusan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gavo Luwes**

No	Pernyataan	Tidak Setuju	Setuju	Persentase	
<b>Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)</b>					
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan anda dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra	11	14%	4	4%
2	Mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap kerjaan	28	37%	10	13%
3	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja anda dalam perusahaan	16	21%	12	15%
4	Dalam kerja tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan pegawai	20	26%	15	30%
5	Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu kantor	7	9%	17	20%
6	Selalu mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja	21	28%	20	28%
7	Keberlangsungan dan intensitas kerja lebih di prioritaskan	22	29%	21	28%

Sumber: Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lowes, 2023.

Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat diperoleh informasi bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Indikasi yang diperoleh dari hasil pra survey tersebut yaitu budaya organisasi kurang memuaskan. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahawa Penurunan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kurangnya budaya organisasi di kantor camat rikit gaib gayo luwes.

**Tabel 3. Hasil Pra Survey Keputusan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Luwes**

No	Pernyataan	Tidak Setuju	Setuju	Persentase	
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>					
1.	Setiap pekerjaan dapat saya selesaikan lebih cepat dari waktu yang seharusnya	30	40%	6	8%
2	Saya berusaha tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan	20	26%	14	18%
3	Saya selalu mengutamakan ketelitian dalam bekerja	12	16%	21	28%
4	Semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri dengan baik	13	17%	14	18%
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang seharusnya	5	6%	20	26%

Sumber: Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Luwes, 2023.

Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai banyak kurang setuju dalam melakukan pekerjaannya. Indikasi yang diperoleh dari hasil pra survey tersebut yaitu kinerja pegawai kurang memuaskan.

Kinerja pegawai Kantor Camat Rikit Gaib harus direformasi supaya tanggap terhadap perubahan yang semakin cepat sehingga diharapkan dapat menciptakan kinerja pegawai yang mampu bekerja secara profesional. Salah satu tantangan besar yang dihadapi adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan ditidurkan dengan kinerja yang berbelit-belit, penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme serta tidak ada standar yang pasti.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan Kerja internal dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kondisi kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun kondisi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Kondisi kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sastrohadiwiryono, dkk (2017) mendefinisikan "Lingkungan Kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi". Sikula (2016) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2017) terdapat beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu kebersihan, jam kerja, keamanan, hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan hubungan kerja antar rekan sesama

### Budaya Organisasi

Budaya tidak hanya berlaku pada kebudayaan dan adat istiadat seperti yang dimiliki oleh negara Indonesia yang kaya dengan kebudayaannya. Pada kenyataannya, setiap organisasi juga memiliki budaya yang menjadi ciri khas organisasi mereka masing-masing. Budaya dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Sebelum memahami pengertian dari budaya

organisasi, kita perlu memahami apa yang dimaksud dengan budaya dan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2014) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki. yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Menurut Rivai (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk pegawai dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2014:171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana pegawai didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, Perhatian pada hal-hal Rinci, yaitu sejauh mana pegawai menjaikan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail, Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil pegawai dalam organisasi. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan pegawai dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu dan keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai serta stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

### **Kinerja Pegawai**

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Bose, (2018), menyatakan kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja pegawai juga dikaitkan dengan hasil, prestasi, dan upaya serta perilaku kolektif yang relevan dengan tujuan organisasi yang dikendalikan oleh pegawai. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan Priansa (2017).

Mangkuprawira dkk (2017), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Robins (2014) mengatakan Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins, mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Edy (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan dan memeberikan kontribusi ekonomi. Menurut Purnama (2017) bahwa indikator kinerja pegawai adalah kualitas, Artinya seberapa baik atau buruknya seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Kuantitas, Artinya berapa banyak jumlah produksi yang dapat dihasilkan pegawai dalam waktu tertentu. Pelaksanaan Tugas, Artinya kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaan dengan benar. Tanggung Jawab, Artinya bagaimana kesadaran pegawai terhadap kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja internal dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, dan tempat pelaksanaan penelitian ini adalah Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 Pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Berhubung jumlah Pegawai Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues sebanyak 40 orang (kurang dari 100 orang), maka semua pegawai diambil jadi objek penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Analisis regresi linear berganda di uji dengan menggunakan pengujian secara parsial (t), simultan (F), dan koefisien determinasi.

### Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang muncul dan kajian Pustaka pendukung yang dimiliki, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- $H_1$  = Lingkungan Kerja Internal memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Luwes.
- $H_2$  = Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Luwes.
- $H_3$  = Lingkungan Kerja Internal dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Luwes

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti, yaitu kuesioner. Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 responden yang diambil dari luar populasi penelitian. Dari hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 20, maka diperoleh hasil uji validitas dengan melihat perbandingan antara r hitung dengan r tabel dengan nilai taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  dan  $n = 40$ , diperoleh hasil untuk jumlah sampel sebanyak 40 dengan 2 variabel bebas yang diteliti, maka dapat diketahui bahwa besarnya r tabel adalah,  $df = n - k$  atau  $df = 40 - 5 = 35$ . maka r tabel sebesar 0,237. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

No. Butir	Rhitung	r tabel (5%)	Status
X1.1	0,389	0,237	Valid
X1.2	0,524	0,237	Valid
X1.3	0,304	0,237	Valid
X1.4	0,450	0,237	Valid
X1.5	0,329	0,237	Valid
X2.1	0,370	0,237	Valid
X2.2	0,614	0,237	Valid
X2.3	0,361	0,237	Valid
X2.4	0,579	0,237	Valid
X2.5	0,582	0,237	Valid
X2.6	0,339	0,237	Valid
X2.7	0,339	0,237	Valid
Y.1	0,582	0,237	Valid
Y.2	0,384	0,237	Valid
Y.3	0,860	0,237	Valid
Y.4	0,361	0,237	Valid
Y.5	0,579	0,237	Valid

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 uji validitas pada pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid dengan  $r$  tabel yaitu sebesar 0,237, maka dapat ditunjukkan berdasarkan kriteria pengambilan keputusan bahwa  $r$  hitung > dari  $r$  tabel maka dari itu dapat dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Apabila nilai Cronbach Alpha >0,7 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Penelitian ini dilakukan pada pada kantor camat rikit gaib Pada uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Untuk jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 40 responden di luar populasi penelitian.

**Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Lingkungan Kerja Internal (X1)	0,755	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,755	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,755	Reliabel

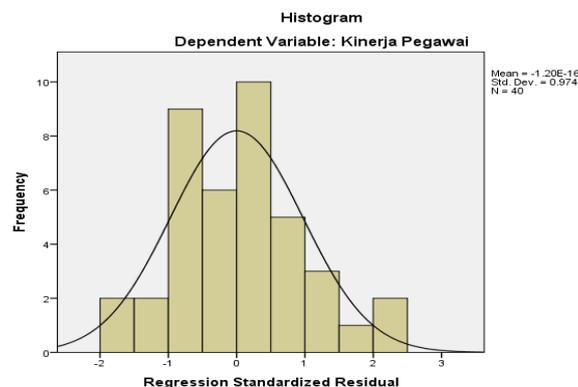
Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas diketahui bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing instrumen memiliki nilai > 0,7.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak mempunyai distribusi normal melalui analisis grafik dan uji statistic. Berikut disajikan hasil dengan menggunakan grafik histogram.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

**Gambar 1. Grafik Histogram**

Berdasarkan Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan distribusi normal hal ini terlihat dari pola data membentuk lonceng dan berada ditengah-tengah sehingga dapat disimpulkan data tersebut menunjukkan distribusi normal

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari (1) Nilai Tolerance dan lawannya, dan (2) Variance Inflation Factor (VIF). Untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$ . Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.317	1.497		.880	.385		
Lingkungan Kerja Internal	.247	.087	.249	2.847	.007	.754	1.326
Budaya Organisasi	.467	.056	.736	8.397	.000	.754	1.326

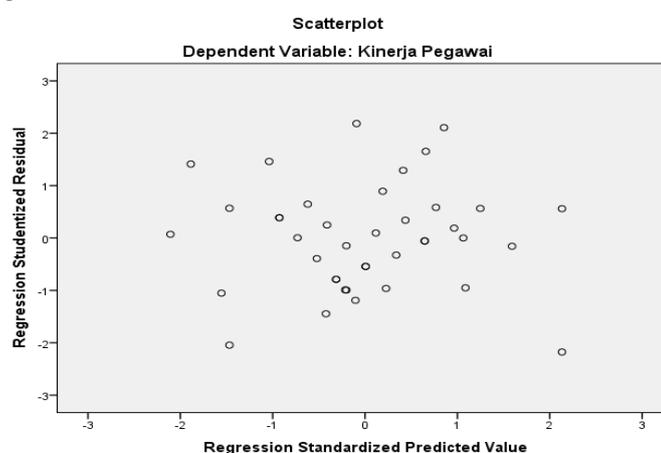
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari tabel 6 hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa nilai toleransi dari Lingkungan Kerja Internal, Budaya Organisasi, adalah sebesar 0.754,  $0.754 \geq 0,10$ . Dan juga nilai VIF dari Lingkungan Kerja Internal, Budaya Organisasi adalah sebesar 1.326,  $1.326 \leq 10$ , sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

Berdasarkan Gambar 2, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak atau menyebar diatas dan di bawah sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Regresi linear berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang biasa disebut X1, X2 dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.317	1.497		.880	.385			
Lingkungan Kerja Internal	.247	.087	.249	2.847	.007	.754	1.326	
Budaya Organisasi	.467	.056	.736	8.397	.000	.754	1.326	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 1.317 + 0,247X_1 + 0,467X_2$$

Dari persamaan diatas, maka:

1. Konstanta sebesar 1.317 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja Internal dan budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai adalah sebesar 1.317
2. Koefisien Lingkungan Kerja Internal sebesar 0.247 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja internal sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.247
3. Koefisien Budaya Organisasi sebesar 0.467 menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.467

Artinya setiap terjadinya peningkatan pada lingkungan kerja internal, dan budaya organisasi maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada nilai b yang bernilai positif (+) dan jika b bertanda (-) maka akan menunjukkan angka penurunan.

### Uji parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.317	1.497		.880	.385			
Lingkungan Kerja Internal	.247	.087	.249	2.847	.007	.754	1.326	
Budaya Organisasi	.467	.056	.736	8.397	.000	.754	1.326	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa nilai signifikan untuk lingkungan kerja internal (0,007), budaya organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau nilai thitung (2,847), (8,397) > 1.684 ttabel (1.684) (n-k=40-5=35), maka dalam hal ini Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga lingkungan kerja internal dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camata rikit gaib Kabupaten Gayo Luwes.

**Uji Simultan (Uji F)**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.386	2	97.193	67.866	.000 <sup>b</sup>
	Residual	52.989	37	1.432		
	Total	247.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Internal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Menentukan nilai F tabel: Derajat kebebasan (degree of freedom/df) =  $n - k$ ,  $k$  = jumlah variabel dan  $n$  = jumlah data. Dengan demikian nilai Ftabel adalah  $40 - 5 = 35$  dengan taraf signifikan 5% (0,05), maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 67.866. Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara simultan dapat dilihat bahwa nilai Fhitung ( $67.866$ ) > Ftabel ( $3.226$ ) dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja internal dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat rikit gaib kabupaten gayo luwes.

**Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan model penelitian dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 <sup>a</sup>	.786	.774	1.19672

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa nilai  $R = 0,886$  dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,786 untuk mengetahui besarnya persentase yang dapat dijelaskan lingkungan kerja internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat rikit gaib kabupaten gayo luwes.

Lingkungan kerja internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat rikit gaib. Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan. Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Budaya Organisasi juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berkaitan dengan

pendapat yang dikemukakan oleh Pratama (2018) mengatakan bahwa suatu budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Artinya bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka Kinerja pegawai akan semakin meningkat. Secara menyeluruh menunjukkan bahwa lingkungan kerja internal dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang diartikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja internal dan budaya organisasi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Luwes.

## 5. Penutup

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Luwes.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Luwes.
3. Lingkungan kerja internal dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat rikit gaib kabupaten gayo luwes.

Beberapa saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Lingkungan Kerja merupakan variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Tindak lanjut yang diperlukan oleh kantor camat rikit gaib kabupaten gayo luwes terkait kenyamanan kerja adalah dengan terus mempertahankan dan memperhatikan kondisi Lingkungan Kerja Internal.
2. Dalam mewujudkan Budaya Organisasi yang lebih baik, sebaiknya kantor camat rikit gaib kabupaten gayo luwes dapat meningkatkan program-program, Kebijakan maupun hal-hal mengenai Budaya Organisasi, atau dapat mempertahankan dan meningkatkan apa yang telah di terapkan pada penerapan Budaya Organisasi sehingga kinerja pegawai akan semakin baik pula

## Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bose, I (2018)., *Employee Empowerment and Employee Performance : An Empirical Study on Selected Banks in UAE. Journal of Applied Management and Investment* 7(2)
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Mangkuprawira, S., (2019). *Horison Bisnts, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Priansa, D., (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta
- Purnama, S, (2017), Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana
- Robbins, S, P, (2014). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).

- Sastrohadiwiryo, dkk. (2017). Manajemen tenaga kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- Sikula, E, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung