



Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-4 Tahun 2020
Tema : "Sinergi Hasil Penelitian Dalam Menghasilkan Inovasi Di Era Revolusi 4.0"
Kisaran, 19 September 2020

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN ASAHAN

¹Abdul Rahman, ²Rosnaida

^{1,2} *Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jenderal Ahmad Yani Kisaran Sumatera
Utara*

email : hjabdrahman30@gmail.com

ABSTRAK

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada budaya organisasi, lingkungan kerja dan efektifitas kerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Asahan yaitu 68 orang dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 68 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Asahan dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Asahan dan secara parsial pengaruh yang paling dominan terhadap efektifitas kerja pegawai adalah budaya organisasi. Kesimpulan hasil penelitian, secara serempak dan parsial budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Asahan. Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai, agar setiap pegawai dapat lebih dapat beradaptasi dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam bekerja dan pimpinan agar dapat selalu memperhatikan lingkungan kerja kantor yang kondusif agar dapat meningkatkan efektifitas kerja dari pegawainya.

Kata Kunci : Budaya, Lingkungan, Efektifitas

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dan efektifitas kerja pegawainya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 1992). Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh

perusahaan dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawainya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja pegawai melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai. Kerja pegawai juga dapat dinilai sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai per satuan periode waktu



sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Robins, 1996). Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja (Bass, 1994 dalam Cahyono 2005).

Menurut Triguno (2004) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Menurut Nawawi (2003) budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dalam sanksi ini memang tidak ada yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Sementara menurut (Mangkuprawira, 2004) budaya organisasi merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh setiap pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individu. Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan

pegawainya akan berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawainya. Selain daripada itu lingkungan tempat kerja juga turut menentukan keefektifitasan dalam bekerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses operasional dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh perumusan masalah yaitu apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Asahan?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Asahan.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Asahan.



Sedangkan waktu penelitian adalah pada Juli sampai Agustus 2020.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Asahan yang berjumlah 68 pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dengan demikian sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Asahan yang berjumlah 68 pegawai.

2.3 Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden dan wawancara kepada pimpinan dari organisasi tempat penelitian.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka, dengan mempelajari tulisan yang berasal dari buku, jurnal ataupun situs internet untuk mendukung penelitian ini.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 (Dua) cara yaitu :

a. Kuisisioner

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan mengenai obyek yang akan diteliti dengan cara menyebarkan secara langsung kepada responden.

b. Wawancara

Kegiatan mendapatkan data penelitian dengan cara melakukan wawancara kepada pihak

berkepentingan atau pimpinan tempat penelitian.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan benda benda tertulis seperti mengumpulkan dan mempelajari data dari buku buku, jurnal penelitian, artikel majalah dan internet yang memiliki relevansi terhadap penelitian.

2.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Dalam hal ini variabel yang diteliti terdiri dari:

Variabel Bebas (X1)

Variabel bebas sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, atau *antecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2006:33). Dalam penelitian ini, variabel bebas (X1) adalah budaya organisasi pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Asahan. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi.

Indikator:

1. Tanggung jawab
2. Profesionalisme
3. Kedisiplinan
4. Hubungan antar pegawai

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk



mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program SPSS 15.00 for windows agar hasil yang diperoleh lebih terarah.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Hasil perhitungan regresi linear berganda yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS (Software Statistica Product and Service) versi 15.00 For windows dapat dilihat pada Tabel 1.:

Tabel 1.
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.502	3.283		3.199	.002
budaya_organisasi	.460	.096	.480	4.813	.000
lingkungan_kerja	.147	.048	.305	3.054	.003

a. Dependent Variable: efektifitas_kerja

Sumber : Pengolahan Angket Penelitian (2020)

Tabel 1. menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 10,502 dan nilai b_1 sebesar 0,460 dan b_2 sebesar 0,147 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda : $Y = 10,502 + 0,460X_1 + 0,147X_2$. dimana *budaya organisasi* dan *lingkungan kerja* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel efektifitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. konstanta (a) sebesar 10,502 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel *budaya organisasi* dan *lingkungan kerja* besarnya nilai efektifitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Asahan adalah sebesar 10,502.

2. *Budaya organisasi* (X_1) sebesar 0,460 menunjukkan bahwa variabel *budaya organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai, artinya setiap terjadi peningkatan variabel *budaya organisasi* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan efektifitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Asahan.

Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,147 menunjukkan bahwa variabel *lingkungan kerja* cukup berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai, artinya setiap terjadi peningkatan variabel *lingkungan kerja* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan efektifitas kerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan



Keuangan dan Asset (DPPKA)
 Kabupaten Asahan.

3.1. Pengujian Hipotesis

3.1.1. Hasil Uji Serempak (Uji F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).

b. $H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).

Tabel 2. Hasil uji-F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.072	2	69.036	18.792	.000 ^a
	Residual	238.795	65	3.674		
	Total	376.868	67			

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, budaya_organisasi

b. Dependent Variable: efektifitas_kerja

Sumber : Pengolahan Angket Penelitian (2020)

1. Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F pada Tabel diatas memperlihatkan nilai F-hitung sebesar 18,792 dengan Sig adalah 0,000. Dengan mencari pada Tabel F, dengan $df_1 = 2$ ($df_1 = k - 1$) dan $df_2 = 67$ ($df_2 = n - k$), diperoleh nilai F-tabel 3,13. Dengan kondisi dimana F-hitung lebih besar daripada F-tabel ($18,792 > 3,13$) dengan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha ($0,00 < 0,05$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (budaya organisasi dan lingkungan kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.

2. Kolom pertama dari uji ANOVA yaitu kolom regresi, adalah jumlah kuadrat dari varians yang dihasilkan oleh model persamaan regresi, yaitu sebesar 138,072 sedangkan kolom kedua yaitu residual adalah jumlah kuadrat varians yang tidak dihasilkan dari model persamaan regresi yaitu sebesar 238,795.

3.1.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji-t pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *budaya organisasi* (X_1) dan *lingkungan kerja* (X_2) terhadap variabel efektifitas kerja (Y). Berdasarkan Tabel 1. sebelumnya maka uji t dilakukan dengan hipotesis



- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).
- b. $H_0 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).

Dari perhitungan pada Tabel 1. sebelumnya juga diperoleh nilai t hitung sebesar 4,813 sedangkan t Tabel pada tingkat signifikansi (α) 5% dan $df = n-2 = 68-2 = 66$ adalah sebesar 1,67. dengan demikian nilai t hitung $4,813 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,67$,

maka hipotesis yang menyatakan: "Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Asahan" dapat diterima.

3.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent* atau *predictornya*. Range nilai dari R^2 adalah 0-1. $0 \leq R^2 \leq 1$ semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan amat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu model semakin baik (Situmorang, 2010:144).

Tabel 3.
Hasil Perhitungan R Square (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.347	1.91671

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, budaya_organisasi

b. Dependent Variable: efektifitas_kerja

Sumber : Pengolahan Angket Penelitian (2020)

Berdasarkan hasil pengujian identifikasi determinan pada Tabel 3. menunjukkan bahwa :

- a. $R = 0,605$ berarti hubungan (relation) antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja karyawan sebesar 60,5%. Artinya hubungannya erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat

- b. R square sebesar 0,366 berarti 36,6% faktor-faktor efektifitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 63,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
- c. Adjusted R Square sebesar 0,347 berarti 34,7% faktor-faktor efektifitas kerja pegawai dapat



dijelaskan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 65,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Standart Error of Estimated artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Standart Error of Estimated juga bisa disebut standar deviasi. Dari Tabel di atas Standart Error of Estimated adalah 1,91671. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. Pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan efektifitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Asahan adalah positif dan signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 6,255 > nilai t_{tabel} 1,671. Artinya semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja seperti (perilaku yang disiplin dan jujur yaitu pelaksanaan tugas tepat waktu dan tidak melanggar peraturan, perilaku yang tegas dan percaya diri yaitu tidak ragu dalam mengambil keputusan dan mampu melaksanakan tugas secara maksimal), serta memperhatikan lingkungan kerja seperti (menciptakan tempat kerja yang sejuk, segar, sehat, aman, nyaman, dan kerja sama yang baik) maka akan semakin baik pula efektifitas kerja pegawai.
2. Pengaruh variabel penelitian budaya organisasi (X1) dan variabel Lingkungan kerja (X2)

terhadap variabel efektifitas kerja pegawai (Y) memberikan kontribusi sebesar 36,5%. Hal ini diketahui dari nilai koefisien determinan (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,365 atau 36,5%. Artinya masih banyak faktor lain sebesar 63,5% yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dianalisis dalam penelitian ini sehingga diperlukan penelitian lain yang melihat variabel selain budaya kerja yang mempengaruhi efektifitas kerja pegawai seperti faktor internal/individu (pengetahuan, keterampilan/ skill, kemampuan dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu) dan faktor eksternal: kepemimpinan, sistem kerja, kepuasan kerja, fasilitas kerja atau infrastuktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi serta situasional yang meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

b. Saran

1. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Asahan sebaiknya lebih mengembangkan budaya organisasi dan memperhatikan lingkungan kerjanya sehingga dapat mendorong pegawai secara maksimal yang pada akhirnya akan meningkatkan keefektifitasan kerja organisasi dalam pelayanan kesehatan pada masyarakat.
2. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Asahan harus tetap memperhatikan perkembangan kinerja pegawainya agar dapat memperbaharui sistem budaya



organisasi yang lebih baik lagi sehingga tujuan awal organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

3. Seluruh pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Asahan hendaknya terus meningkatkan kerja sama antar pegawai, agar tercipta keefektifitasan dalam bekerja dan memuaskan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, Paham & Situmorang, Syafrizal Helmi. 2008. **Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Edisi Kedua
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Keenam**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 **Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara**, Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. **Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi**. Edisi 3. Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2003. **Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan**. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prima. 2009. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara**. Skripsi Fakultas USU Medan.
- Rahmawati. 2007. **Pengaruh Budaya Organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Jasa Tirta 1 Malang**.
- Ravianto. 2000. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPF.
- Sadili, Samsudin. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Shedarmayanti. 2003. **Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien**. Bandung : CV. Mandar
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. **Manajemen dan Evaluasi Kerja**. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit YKPN.
- Sinamo, Jansen. 2005. **Delapan Etos Kerja Profesional**. Jakarta: Institut Mahardika.