

**ANALISIS BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI**
**(ANALYSIS OF WORK CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON THE WORK
PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES)**

Oleh:

Ris Handayani¹⁾; Siti Laela^{2)*}; Meryati Meryati³⁾

handayaniris40@gmail.com¹⁾; siti_laela65@yahoo.com²⁾; meryati.santoso@catlover.com³⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta^{1,2,3)}

*Corresponding author

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan karena adanya dugaan permasalahan yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu di Depok, Jawa Barat. Penelitian dilakukan menganalisis apakah ada pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Penanaman Modal serta Pelayanan Terpadu Kota Depok. Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan analisis regresi berganda dengan populasi adalah keseluruhan karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu yang berjumlah 60 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan sensus. Populasi diambil secara keseluruhan dijadikan sebagai responden. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai demikian juga dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dapat disimpulkan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif di antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kata kunci: budaya kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja

ABSTRACT

This research was conducted because of the alleged problems that exist in The Investment and Integrated Service Department in Depok, West Java. The study was conducted to analyze whether there is an influence of work culture and work environment on the work performance of the employees of The Investment Office and Integrated Services in Depok. The research method used is a quantitative approach, using multiple regression analysis, with the population consisting of 60 employees of the integrated investment and service department. This study uses a total sampling technique, with a census. The population is taken as a whole as respondents. The results of this study indicate that work culture has a positive and significant effect on employee performance as well as the results of the work environment having a positive and significant effect on work performance. It can be concluded that simultaneously has a positive influence between the independent variables on the dependent variable.

Keywords: work culture, work environment, work performance

PENDAHULUAN

Yang dimaksud sumber daya manusia adalah orang yang menyumbangkan pikiran, tenaga, kreatifitas, bakat, dan loyalitasnya serta waktunya untuk bekerja di suatu organisasi. Semua pengusaha berusaha untuk mempunyai pegawai yang memaksimalkan waktunya dalam kegiatan organisasi yang memberikan suatu hasil yang sesuai target yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Prestasi yang telah diraih pegawai merupakan hasil kerja yang maksimal baik dari segi nilai yang maksimal dan jumlah pencapaian oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pegawai. Setiap pengusaha dalam memberikan pekerjaan kepada pegawainya menginginkan performa maksimal. Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi, diperlukan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Maka diperlukan kerja sama yang baik, saling mendukung di antara pegawai dan manajemen. Prestasi kerja akan meningkat apabila didukung oleh budaya kerja dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Setiap organisasi mengharapkan memiliki pegawai yang prestasi kerjanya tinggi. Ada dua jenis prestasi kerja yaitu prestasi kerja tugas individu pekerjaan yang digambarkan dalam hasil yang baik, serta menghasilkan banyak hasil dari pekerjaan tersebut. Prestasi kerja yang berhubungan dengan tercapainya hasil yang maksimal memberikan sumbangan maksimal pada tujuan organisasi.

Fenomena kinerja yang sering terjadi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu di Kota Depok. Banyak faktor yang menyebabkan prestasi kerja pegawai menurun, di antaranya budaya kerja dan lingkungan kerja. Penurunan budaya kerja bisa dipengaruhi oleh aturan perusahaan yang kurang menunjang adanya tingkat konsistensi yang tinggi di manajemen, hal ini menentukan kontribusi pegawai

terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi juga kurang maksimal. Demikian juga dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung tercapainya prestasi kerja juga bisa menurunkan prestasi kerja pegawai.

Faktor yang pertama yaitu budaya kerja. Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan oleh para pegawai dan memberikan suatu identitas terhadap nilai-nilai yang menjadi suatu aturan organisasi. Nilai tersebut mempunyai makna sebagai aturan organisasi. Kebiasaan kerja yang dijadikan suatu pedoman nilai juga berfungsi saling menghubungkan para pegawai sehingga para pegawai bisa saling berinteraksi dengan yang lainnya salah satu faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap nilai sosial pegawai.

Budaya kerja yang baik bisa memberikan masukan untuk mendorong karyawan agar mampu memaksimalkan hasil kerja sehingga tujuan organisasi bisa maksimal. Nilai-nilai yang dijadikan sebagai pedoman bersama yang sudah menjadi budaya bisa memberikan rasa aman, nyaman, untuk mewujudkan tujuan organisasi bersama.

Komitmen yang tinggi dari para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah dirumuskan bisa terwujud dengan melaksanakan budaya kerja yang maksimal serta para pegawai menyadari bahwa budaya kerja yang baik yang akan mampu mempertahankan suatu organisasi pada level yang lebih baik. Pelaksanaan budaya kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu di Depok pada umumnya kurang mendapat perhatian yang serius dari pegawai. Dari pantauan peneliti secara sekilas pegawai secara pribadi masih kurang maksimal. Contohnya kebiasaan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu di Depok dalam bekerja bersifat hanya menggugurkan kewajiban sebagai pegawai, belum bisa meningkatkan potensi yang ada di diri setiap karyawan, bahkan cenderung belum mampu memaksimalkan waktu pekerja. Budaya kerja yang ada belum mendukung harapan secara umum terciptanya

budaya kerja yang positif untuk terwujudnya tujuan organisasi.

Faktor berikutnya yaitu lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar tempat pegawai beraktifitas dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi, dan semua fasilitas yang bisa dimanfaatkan untuk menjalankan segala aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Contohnya, kebersihan dinding termasuk cat ruangan, penerangan, kebersihan lingkungan baik yang ada di sekitar ruang kerja maupun yang di luar ruang kerja. Segala sesuatu yang mempengaruhi pekerjaan bisa dikatakan lingkungan kerja.

Kondisi yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Depok yaitu masih terdapat adanya penataan ruang yang belum bisa dikatakan sesuai dengan kondisi lingkungan yang nyaman, meja staf ada yang berkedatan dengan dapur, kurang rapi dalam penyusunan perlengkapan yang dijadikan sebagai fasilitas yang bisa dikatakan sebagai menunjang tercapainya tujuan organisasi. Demikian juga kebersihan yang ada di halaman maupun di sekitar lingkungan kantor belum menunjukkan bahwa lingkungan yang nyaman dan bersih, yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja belum bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dengan adanya masalah yang disebabkan adanya lingkungan kerja yang kurang mendukung yang belum terselesaikan dengan baik sehingga bisa dikatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap hasil kerja karyawan.

Ada pendapat dari para ahli bahwa lingkungan kerja yang kurang baik bisa menjadi salah satu sebab pemborosan dari segi biaya yang terbuang serta banyak waktu yang tidak bermanfaat yang menjadi salah satu menurunnya prestasi pegawai menurun. Lingkungan kerja yang tenang, nyaman, bersih, bisa berdampak pegawai bekerja lebih semangat, lebih giat, serta berkonsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan jadwal yang

akan bisa meningkatkan prestasi pegawai organisasi.

Permasalahan yang timbul pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Depok yaitu mengenai belum terwujudnya budaya kerja yang maksimal dan lingkungan yang mendukung kinerja pegawai. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai, serta pengaruh lingkungan kerja terdapat prestasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu di Depok.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dicapai oleh pegawai. Prestasi yang diperoleh pegawai melalui berbagai macam aturan yang diterapkan oleh organisasi dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Prestasi yang diperoleh karyawan yang mempunyai kualitas dan kuantitas yang tinggi merupakan hasil pencapaian bagi suatu organisasi. Prestasi yang dihasilkan oleh karyawan merupakan hasil dari pengelolaan organisasi yang berprinsip bahwa pegawai merupakan suatu modal dari organisasi maka perlu adanya peningkatan prestasi dengan berbagai macam cara yang digunakan.

Colquit (2013:33) berpendapat bahwa secara formal prestasi kerja didefinisikan sebagai himpunan dari nilai perilaku pegawai yang baik secara positif serta negatif yang mempunyai berkontribusi untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Bisa didefinisikan prestasi kerja meliputi perilaku yang sesuai dengan norma-norma yang baik dengan kriteria pekerjaan.

Farida (2015:140) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah bisa dikatakan seseorang pegawai mencapai hasil kerja yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tugasnya yang didasarkan pada pengalaman kerja, kecakapan, dan

kesanggupan serta waktu yang diberikan sesuai dengan tugas masing-masing pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hasil yang dicapai pegawai dalam mengemban suatu tugas yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas mampu diselesaikan dengan baik merupakan prestasi kerja.

Prestasi kerja pegawai juga bisa dipengaruhi oleh faktor individu antara lain a) usaha-usaha yang dilakukan (effort), b) sifat-sifat personal (abilitees), serta c) role/task perception. Prestasi pegawai akan meningkat dengan maksimal apabila ada beberapa indikator yang pendukung, yaitu: a) kuantitas kerja, b) kualitas kerja, c) disiplin kerja, d) mempunyai Inisiatif, dan e) kerjasama. Indikator-indikator di atas akan membawa dampak yang baik apabila bisa dilaksanakan dengan maksimal dan prestasi kerja akan terwujud sesuai dengan tujuan suatu organisasi.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan hal yang mempunyai pengaruh bagi suatu organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi adalah adanya budaya kerja yang ada di suatu organisasi mendukung untuk tercapainya tujuan organisasi.

Budaya kerja merupakan suatu proses yang harus dilakukan oleh pegawai untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai di suatu organisasi, baik mengaplikasikan kemampuan, pengalaman yang dimiliki pegawai, serta perilaku agar pegawai semakin ahli dan cakap dalam melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang sudah dirumuskan.

Budaya kerja merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2015). Budaya kerja bisa didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk bisa memaksimalkan kemampuan pegawai orang dalam melakukan pekerjaannya.

Bisa dijelaskan budaya kerja adalah suatu proses yang didasari pada perilaku yang tercermin dalam sikap yang penuh disiplin, jujur dalam diri pegawai sesuai

apa yang dirumuskan organisasi. Dengan demikian para pegawai memiliki niat yang sama dalam mewujudkan tujuan organisasi. Budaya kerja yang baik bisa dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu: a) adanya inovasi yang menyesuaikan dengan kondisi yang selalu berkembang yang mendorong setiap karyawan untuk selalu berinovasi, bersikap penuh resiko. b) Detail yaitu tingkat tautan terhadap setiap pegawai menunjukkan kemampuan untuk menganalisis ketepatan waktu dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. c). Konsistensi yaitu organisasi dalam melaksanakan tugas bisa tetap melaksanakan aturan yang sudah dirumuskan organisasi apabila para pegawainya memiliki budaya kuat yang konsisten, perilaku pegawai sesuai dengan norma-norma yang sudah dirumuskan organisasi. d) keterlibatan manajemen untuk mengkoordinir, memberdayakan pegawai yang terlibat di perusahaan serta memaksimalkan SDM, di tingkat organisasi sehingga pegawai merasa memiliki kontribusi yang sama untuk menjalankan pekerjaan dan tujuan organisasinya bisa tercapai. Budaya kerja yang baik juga bisa dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu sistem imbalan, dukungan manajemen, toleransi terhadap pegawai, orientasi terhadap lingkungan perusahaan, dan nilai-nilai etika yang ada di perusahaan tersebut.

Lingkungan

Lingkungan merupakan salah satu faktor lain yang bisa tercapainya tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana perusahaan itu berada. Lingkungan kerja yang baik, kondusif dan serta perlengkapan dan peralatan yang baik serta tersedianya pengkapakan yang modern akan mewujudkan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja juga bisa dikatakan yaitu merupakan keseluruhan yang ada di sekitar organisasi berada bisa disebut perkakas, peralatan, dan bahan yang dimiliki, dihadapi, yang ada lingkungan sekitarnya dimana pegawai bisa secara maksimal bekerja, dengan metode

kerjanya, serta peraturan kerjanya organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2012:43). Menurut Kohun (dalam Noah & Steve, 2012:37) lingkungan kerja adalah seluruh aspek memengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada di sekitar organisasi yang bisa memengaruhi pegawai bekerja dengan tenang, nyaman, serta aman sehingga bisa mencapai kinerja yang maksimal baik itu berupa fisik maupun nonfisik untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila lingkungan yang disediakan oleh organisasi mendukung prestasi pegawai akan meningkat. Ada beberapa jenis lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan yaitu: a) Kondisi psikologis, b) Kondisi lingkungan kerja fisik, c) Kondisi lingkungan kerja nonfisik. Disamping faktor tersebut di atas, lingkungan kerja juga bisa dipengaruhi oleh hal lainnya yaitu faktor tata ruang, sirkulasi udara, kebersihan lingkungan, penerangan, pewarnaan dinding, fasilitas kerja, tingkat kebisingan. Lingkungan kerja yang mendukung kegiatan pegawai akan bisa tercapainya kinerja yang baik juga.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Budaya kerja merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya prestasi kerja yang maksimal. Budaya kerja yang kondusif, disiplin tinggi, mematuhi semua aturan yang dilakukan baik oleh manajemen maupun pegawai akan membawa dampak yang baik di lingkungan pegawai. Budaya kerja merupakan suatu sistem nilai, perilaku, yang diyakini yang dianut oleh manajemen maupun individu pegawai yang dilakukan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Budaya kerja harus diciptakan di semua elemen yang ada di perusahaan tersebut baik dari tingkat manajemen maupun karyawan operasional untuk mencapai prestasi kerja. Suatu perusahaan apabila

mempunyai budaya organisasi yang kuat akan mudah mencapai prestasi kerja yang maksimal. Mengembangkan budaya kerja yang baik, merupakan tugas dari manajemen dan karyawan untuk mencapai tercapainya tujuan individu dan perusahaan. Dan sebaliknya apabila budaya kerja karyawan tidak sesuai dengan aturan dapat mengakibatkan prestasi kerja karyawan akan menurun.

Terciptanya budaya kerja yang baik akan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja antar individu, antar kelompok, meningkatkan koordinasi antar tim atau kelompok, memperlancar komunikasi baik antar pimpinan dengan bawahan atau sebaliknya serta menghilangkan hambatan hambatan yang bisa menghambat tercapainya prestasi kerja pegawai. Budaya kerja yang mendukung prestasi pegawai akan membangun sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan organisasi dan akan tercapainya prestasi kerja yang positif, sesuai dengan penelitian yang disampaikan oleh Bani (2021), Lompoliuw *et al.* (2021) serta Caryoto (2021). Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

H1: budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu di Kota Depok Jawa Barat.

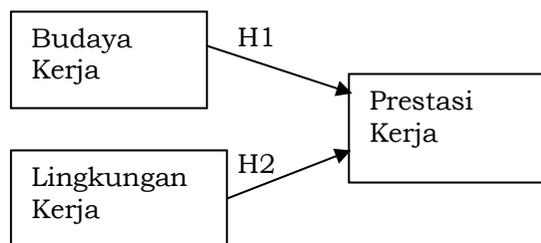
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana terjadi kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaan sehari-hari di suatu perusahaan baik yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung untuk mencapai prestasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman, suhu ruangan yang nyaman, penerangan yang mencukupi, jauh dari gangguan yang ada merupakan impian setiap karyawan. Karyawan yang bekerja akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga memaksimalkan prestasi kerja pegawai. Semua perlengkapan dan peralatan yang digunakan termasuk semua fasilitas yang digunakan untuk menunjang tercapainya prestasi kerja

bisa dikategorikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi secara langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut.

Lingkungan kerja termasuk hubungan kerja antara hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan yang lainnya, serta antara karyawan dan pimpinan. Pimpinan yang mendukung terciptanya lingkungan kerja baik akan membawa pengaruh tercapainya prestasi kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan semua karyawan secara langsung akan berdampak positif tercapainya prestasi pegawai yang diharapkan dengan demikian tujuan suatu organisasi juga akan mudah tercapai. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2017), Wahyuniardi *et al.* (2018), Prasetyo *et al.* (2020), lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

H2: lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu di Kota Depok.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan berupa pendekatan penelitian kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori-teori dengan menggunakan variabel penelitian dengan menganalisis data menggunakan uji statistik.

Sampel Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti dalam pengambilan sampel secara sensus dimana semua karyawan yang dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 60 pegawai pada

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu di Kota Depok.

Desain Penelitian

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menjelaskan variable prestasi kerja sebagai variabel dependen dapat dipengaruhi variabel budaya kerja dan lingkungan sebagai variabel independen. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini jenis explanatory research tipe kausal yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Singaribuan & Efendi 2009).

Operasionalisasi Variabel

Penelitian operasional variabel dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 1. Variabel Operasional

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai dalam menjalankan tugas didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu (Anwar, 2018:54)	1. Kerja sama 2. Inisiatif 3. Kualitas kerja 4. Kuantitas kerja 5. Disiplin Anwar, 2018:54)	1-5
Budaya kerja adalah pengetahuan, keahlian serta sikap dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar (Mangkunegara, 2015)	1.Konsistensi 2.Inovasi 3.Keterlibatan 4.Perhatian Mangkunegara 2015	1-5
Lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek lingkungan sekitarnya kerja (Sedarmayanti, 2012:2)	1. Fasilitas kerja 2. Sirkulasi udara 3. Penerangan 4. Tingkat kebisingan 5. Pewarnaan dinding 6. Kebersihan 7. Tata ruang kerja Sedarmayanti (2012:12)	1-5

Metode Analisis

Data yang digunakan untuk menganalisis adalah data sekunder dan data primer, dimana keduanya saling

mendukung penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan wawancara sekilas kepada responden, memberikan kuesioner untuk mengetahui respon responden secara langsung dan data sekunder yang diperoleh dari pengambilan data lewat jurnal yang dijadikan referensi (Sugiono, 2017). Dalam penelitian ini penulis dalam pengambilan data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis.

Uji Validitas

Julianita dan Sarjono (2011). Uji validitas yaitu suatu alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur derajat ketepatan antara data yang diambil peneliti. Uji validitas dimaksud untuk melihat perbandingan antara r hitung dengan r table dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Suatu data bisa dikatakan valid apabila besarnya r hitung $> r$ table dan data dikatakan tidak valid bila r hitung $< r$ table.

Uji Reliabilitas

Julianita dan Sarjono (2011). Uji reliabilitas suatu kriteria ukuran suatu jawaban responden, dikatakan reliabel jika jawaban responden selalu konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur seluruh jawaban butir yang ada dalam kuesioner yang telah dikatakan valid. Jawaban reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0.60 .

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan sebagai langkah untuk melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, serta uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk selanjutnya setelah melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik langkah selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Gunanya untuk mengetahui besar pengaruh antara variabel budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap lingkungan kerja (Y). Diharapkan memperoleh gambaran ada

tidaknya hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis yang disajikan yaitu pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu di Kota Depok. Apakah hasil hipotesisnya diterima atau ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Budaya Kerja (X1)

Uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui data yang didapatkan peneliti dari responden seberapa valid tingkat validitasnya dari pernyataan variabel budaya kerja (X1). Dari pernyataan peneliti mendapatkan keseluruhan pernyataan dikatakan valid karena r hitung $> r$ tabel. Dan demikian juga dalam uji reliabilitas juga mendapatkan dari keseluruhan data dinyatakan reliabel.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui data yang didapatkan peneliti dari responden seberapa valid tingkat validitasnya dari pernyataan variabel lingkungan kerja (X2). Dari pernyataan peneliti mendapatkan keseluruhan pernyataan dikatakan valid karena r hitung $> r$ tabel. Dan demikian juga dalam uji reliabilitas juga mendapatkan dari keseluruhan data dinyatakan reliabel.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)

Uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui data yang didapatkan peneliti dari responden seberapa valid tingkat validitasnya dari pernyataan variabel prestasi kerja (Y). Dari pernyataan peneliti mendapatkan keseluruhan pernyataan dikatakan valid karena r hitung $> r$ tabel. Dan demikian

juga dalam uji reliabilitas juga mendapatkan dari keseluruhan data dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas

Setelah dilakukan uji multikolinieritas didapatkan hasil tabel coefficients, nilai VIF. Tidak terjadi multikolinieritas karena nilai Variance Inflation Factor di bawah 10 dari variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas.

Hasil penelitian yang dilakukan untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan tidak ada masalah dalam heteroskedastisitas. Hal ini bisa ditunjukkan hasil uji bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 di sumbu y dan tidak membentuk suatu pola.

Uji Normalitas

Uji normalitas data yang didapatkan peneliti juga menunjukkan bahwa data yang didapat menunjukkan distribusi normal dan didapat nilai dari test statistic variabel menunjukkan data residual terdistribusi normal

Analisis Regresi Linier berganda

Tabel 2. Hasil Pengujian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.799	1.882			2.019	.048
Budaya Kerja (X1)	.176	.044	.161		4.012	.000
Lingkungan (X2)	.816	.037	.877		21.865	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Dari hasil table coefficients didapatkan hasil regresi liner berganda sebagai berikut:

$$Y=3.799+0.176X1+0.816X2$$

Dari pengolahan secara regresi bisa disimpulkan secara simultan dari variabel budaya kerja dan lingkungan kerja didapat nilai rata rata 3.799 bahwa peningkatan nilai variable (X1) budaya kerja dan (X2) variabel lingkungan kerja, akan menaikkan besarnya variabel (y) Prestasi kerja sebesar 3.799. Nilai koefisien regresi variabel (X1) budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja sebesar 0.176, hal apabila X1 (budaya

kerja) dianggap konstan menunjukkan jika variabel (X1) budaya kerja naik akan meningkatkan variabel (Y) prestasi kerja sebesar 0.176. dan apabila variabel (X2) lingkungan kerja dianggap konstan menunjukkan jika variabel (X2) lingkungan kerja naik akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.816. Dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik budaya kerja yang ada di lingkungan kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.799	1.882			2.019	.048
Budaya Kerja (X1)	.176	.044	.161		4.012	.000
Lingkungan (X2)	.816	.037	.877		21.865	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Tabel analisis coefficients didapat nilai untuk variabel (X1) budaya kerja sebesar 4.012, sedangkan nilai ttabel 2.030. Jadi (X1) 4.012 > 2.000 bisa disimpulkan bahwa variabel (X1) budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap (Y) prestasi kerja. Maka Ha di terima dan Ho ditolak.

Nilai variabel (X2) lingkungan kerja sebesar 21.865. Jadi (X2) 21.865 > 2.000. Bisa disimpulkan bahwa variabel (X2) lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, maka Ha diterima Ho ditolak. Dari analisis di atas bisa disimpulkan bahwa secara simultan budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu di Kota Depok.

Uji Kelayakan Model (Uji Statistik)

Dari uji analisis statistik didapat bahwa nilai sig F sebesar 0.000. maka hasil uji f dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0.05 artinya (X1) budaya kerja dan (X2) lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap (Y) prestasi kerja .

Model Summary

Tabel 4. Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.929	.926	2.74389

a. Predictors: (Constant), Lingkungan (X2), Budaya Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Dari analisis model summary didapat nilai R square sebesar 0,929, menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 9.26 terhadap prestasi kerja pegawai dan diasumsikan bahwa faktor 7.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak ikut dianalisis.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu di Kota Depok. Didapat hasil bahwa variabel budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ke arah yang positif, sebagai mana sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bani (2021), Caryoto (2021), serta Lompoliuw *et al.* (2021) didapat bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Bisa disimpulkan bahwa semakin baik budaya kerja yang didapatkan di tempat bekerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu di Kota Depok. Didapatkan hasil bahwa lingkungan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sebagai mana sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2017), Prasetyo *et al.* (2021), serta Juliani *et al.* (2021) didapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Bisa disimpulkan semakin baik lingkungan

kerja yang ada diberikan akan bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai.

KESIMPULAN

Simpulan

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kota Depok Jawa Barat. Mendapatkan kesimpulan bahwa budaya kerja yang baik, sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan dan dijalankan secara maksimal dan dilakukan secara konsisten membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Demikian juga dengan hasil penelitian lingkungan kerja yang baik, nyaman serta aman akan tercapainya prestasi kerja yang positif. Dengan demikian budaya yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung perlu dipertahankan.

Saran

Penelitian yang dilakukan ini mungkin belum sempurna karena adanya keterbatasan waktu dan biaya. Diharapkan nantinya akan ada penelitian yang sama yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. F. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada PT. Maju Jaya Gas Ponorogo. Universitas Islam Negeri Malang.
- Bani, M. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora (JIMSH)*, 3(1).
- Colquitt, J. A., Lepine, A. J., & Wesson, J. M. (2013). *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill.
- Caryoto, C. 2021. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Mandiri Mitra Usaha Gunung Sindur Bogor. *Jurnal Semarang*, Vol 4(1).

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Farida, U. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Lompoliuw, B. T., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Bank BRI Kantor Cabang Manado. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), 493-502.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hakim, M. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kota. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 191-201
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in a Nigerian Work Organization.
- Prasetiyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Demensi*, 9(2), 186-201.
- Singaribuan, M., & Effendi, S. (2009) *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143-151.