



KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SETDA KABUPATEN BANJARNEGARA

Sri Hayati¹, Lustono², Titik Haryani³

STIE Tamansiswa Banjarnegara Jl. Mayjend Panjaitan No.29 Banjarnegara

Email : srihayati@stietsbanjarnegara.ac.id¹, lustonots@gmail.com²,
titikharyani76@gmail.com³

ABSTRACT

Employee performance has a very important role because performance is the final result of the process of employees completing their tasks. Employees will be able to carry out their duties properly if they are supported by a good organizational culture, a suitable work environment and sufficient additional income so that optimal results can be achieved. An overview of the activities that occur at this time in the General Section of the Banjarnegara Regency Secretariat still found employees who do not comply with agency regulations, this will lead to inefficiency in a person's work and can further reduce performance. The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture, work environment and additional employee income in the General Section of the Regional Secretariat of Banjarnegara Regency either partially or simultaneously. The research method used is a quantitative method with a population of 87 respondents, by taking samples from all populations. The data collection technique used is distributing questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression with validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test. To test the hypothesis using the t test and F test. The results of this study indicate that the organizational culture variable has a positive and significant effect on employee performance, while the work environment and additional employee income have no effect on employee performance. From the results of the analysis of the coefficient of determination (R^2) there is an influence of organizational culture, work environment, and additional employee income of 0.596 (59.6%), meaning that the percentage of organizational culture variables, work environment and additional employee income affects employee performance by 59.6 %. while the remaining 40.4% are variables not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Additional Employee Income, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, pegawai merupakan aset utama yang dimiliki oleh organisasi pemerintahan. Untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang

ada didalam organisasi tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Mathis & Jakcson, 2016).

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah salah satu peluang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap

dan perilaku, yang diharapkan mampu menyesuaikan tantangan saat ini dan masa depan. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan lembaga pemerintah.

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. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

Selain budaya organisasi, salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi pegawai untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Nursasongko (2012) mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Upaya untuk meningkatkan kinerja suatu lembaga harus dimulai dari perbaikan kinerja pegawainya. Satu diantara cara untuk

memperbaiki kinerja pegawai adalah dengan pemberian penghargaan atau dalam hal ini berupa tambahan penghasilan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada pegawai yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam serta berlaku menyeluruh bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan pegawai. Penghargaan yang didapatkan oleh pegawai dari lembaga tempat bekerja merupakan satu diantara bentuk dorongan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan keterlibatan kerja (Chomal & Baruah, 2014).

Setda Kabupaten Banjarnegara merupakan salah satu organisasi pemerintah daerah yang menjadi barometer bagi organisasi pemerintah daerah lain di Kabupaten Banjarnegara dalam pelaksanaan kinerjanya terutama di bagian umum karena langsung menangani urusan Kepala daerah dan Wakil Kepala Daerah untuk itu perlu adanya peningkatan kinerja terutama kinerja pegawainya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Plt. Kasubag Tata Usaha dan Rumah Tangga, gambaran terhadap aktivitas pegawai yang terjadi saat ini antara lain masih dijumpai ada beberapa pegawai yang tidak melaksanakan apel pagi dan memakai seragam tidak sesuai aturan padahal hal itu merupakan salah satu budaya organisasi yang harus diterapkan, dilingkungan kerja juga masih terlihat sesama bawahan belum bisa bekerjasama secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi sehingga menyebabkan kerja sama tidak berjalan dengan baik, kurangnya koordinasi dan komunikasi antara pimpinan. Da Dilihat dari fakta yang terjadi tambahan penghasilan juga belum sepenuhnya efektif untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.

Hal ini akan menimbulkan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Menurunnya kinerja akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi sehingga organisasi harus dapat mengatasi masalah yang terjadi agar pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang ditentukan organisasi, serta pegawai harus bisa bekerjasama dengan baik dalam berupaya mencapai yang diinginkan organisasi.

Penelitian mengenai kinerja pegawai telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya dimana dalam penelitian terdapat berbagai pendapat mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan Gultom(2014), Endah Yulia Pratiwi (2017), Imelda Andayani & Satria Tirtayasa (2019) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Firman Nurhalim, Diana Sulianti K. Tobing, Sudarsih (2015) dan Chairil Anwar (2015) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Anggita dyah ayu safira dan H. Hasan abdul rozak (2020), Linawati dan Suhaji (2012), Mohamad Ikrom(2019) dalam analisisnya menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Satrio tristiadi, Suhardjo (2015), Meliana Majid (2019) menunjukkan hasil bahwa tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Yusnia Hanifah (2017), Muhamad Arifin (2017) menunjukkan hasil bahwa tambahan penghasilan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan bagian umum Setda dikarenakan dibagian umum langsung menangani masalah kepegawaian.

Atas dasar fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti penelitian ini dengan judul “Kinerja Pegawai Ditinjau dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Banjarnegara.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Setda Kab. Banjarnegara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Setda Kab. Banjarnegara?
3. Apakah tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Setda Kabupaten Banjarnegara?
4. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan tambahan penghasilan pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Setda Kab. Banjarnegara?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Setda Kab. Banjarnegara.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Setda Kab. Banjarnegara.

3. Untuk mengetahui apakah tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Setda Kabupaten Banjarnegara.
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan tambahan penghasilan pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Setda Kab. Banjarnegara.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah di Bagian Umum Setda Kabupaten Banjarnegara yang beralamat di Jl. A Yani No. 16, Krandegan, Kecamatan Banjarnegara, Banjarnegara, Jawa Tengah.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik.

Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas : Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3)
2. Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y)

Definisi Konsep dan Definisi Operasional Variabel

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (Grand Theory)

Dalam Teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan dan pemisahan

tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi . Pada penelitian ini MSDM dijadikan grand theory variabel Y yaitu kinerja pegawai. Sedangkan faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan tambahan penghasilan pegawai.

2. Kinerja Pegawai

Definisi Konsep : Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2018).

Definisi Operasional: Kinerja pegawai merupakan nilai yang diperoleh dari instrument kinerja pegawai dengan indicator yang mengukur: Hasil kerja, Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab

3. Budaya Organisasi

Definisi Konsep: Budaya organisasi merupakan norma–norma dan nilai–nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Luthans 2011).

Definisi Operasional: Budaya Organisasi merupakan suatu system berupa sikap, nilai, norma perilaku, Bahasa yang dibentuk dan dikembangkan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian.

4. Lingkungan Kerja

Definisi Konsep: lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari (Siagian 2014).

Definisi Operasional: Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas pegawai di dalam kantor.

5. Tambahan Penghasilan Pegawai

Definisi Konsep : Tambahan penghasilan pegawai adalah penghasilan dalam bentuk uang diluar gaji dan tunjangan yang diberikan kepada pegawai ASN sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai ASN. (Peraturan Bupati Banjarnegara No 13 Tahun 2021 tentang pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai aparatur sipil negara (ASN) daerah).

Definisi Operasional : Tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada ASN yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indicator penilaian yang terukur dan seragam serta berlaku menyeluruh bagi ASN sehingga dapat meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan ASN.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

1. Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah seluruh pegawai yang ada di bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Banjarnegara yang berjumlah 87 orang pada tahun 2022. Terdiri atas PNS 36 orang, PTT 9 orang dan THL 42 orang.

2. Teknik Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode simple random sampling dimana setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

Sampel Penelitian

3. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka sampel yang digunakan 100% dari jumlah populasi yang ada di

bagian umum Setda Kab. Banjarnegara yaitu sebanyak 87 orang responden.

Teknik Analisis Data

Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Heteroskedastisitas
 - c. Uji Multikolinearitas
3. Uji Ketepatan Model
 - a. Uji parsial (Uji)
 - b. Uji Simultan (Uji F)
 - c. Koefisien Determinasi (R²)
4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instumen

- a. Uji Validitas

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai KinerjaPegawai(Y)

Item	rhitung	rtabel	Signifikan	Ket
Kinerja Pegawai_1	0.636	0,2133	0.000	Valid
Kinerja Pegawai_2	0.558	0,2133	0.000	Valid
Kinerja Pegawai_3	0.746	0,2133	0.000	Valid
Kinerja Pegawai_4	0.428	0,2133	0.000	Valid
Kinerja Pegawai_5	0.545	0,2133	0.000	Valid
Kinerja Pegawai_7	0.634	0,2133	0.000	Valid
Kinerja Pegawai_8	0.723	0,2133	0.000	Valid
Kinerja Pegawai_9	0.485	0,2133	0.000	Valid
Kinerja Pegawai_10	0.741	0,2133	0.000	Valid
Kinerja Pegawai_11	0.643	0,2133	0.000	Valid
Kinerja Pegawai_12	0.545	0,2133	0.000	Valid
Kinerja Pegawai_13	0.723	0,2133	0.000	Valid

Kinerja Pegawai_14	0.662	0,2133	0.000	Valid
Kinerja Pegawai_15	0.476	0,2133	0.000	Valid
Kinerja Pegawai_16	0.637	0,2133	0.000	Valid
Kinerja Pegawai_17	0.553	0,2133	0.000	Valid
Kinerja Pegawai_18	0.660	0,2133	0.000	Valid

Budaya Organisasi (X1)

Item	rhitung	rtabel	Signifikan	Ket
Budaya Organisasi_1	0.597	0,2133	0.000	Valid
Budaya Organisasi_2	0.687	0,2133	0.000	Valid
Budaya Organisasi_3	0.726	0,2133	0.000	Valid
Budaya Organisasi_4	0.804	0,2133	0.000	Valid
Budaya Organisasi_5	0.789	0,2133	0.000	Valid
Budaya Organisasi_6	0.770	0,2133	0.000	Valid
Budaya Organisasi_7	0.656	0,2133	0.000	Valid
Budaya Organisasi_8	0.650	0,2133	0.000	Valid

Lingkungan Kerja (X2)

Item	rhitung	rtabel	Signifikan	Ket
Lingkungan Kerja_1	0.664	0,2133	0.000	Valid
Lingkungan Kerja_2	0.801	0,2133	0.000	Valid
Lingkungan Kerja_3	0.804	0,2133	0.000	Valid
Lingkungan Kerja_4	0.697	0,2133	0.000	Valid
Lingkungan Kerja_5	0.638	0,2133	0.000	Valid
Lingkungan Kerja_6	0.644	0,2133	0.000	Valid
Lingkungan Kerja_7	0.661	0,2133	0.000	Valid

Tambahan Penghasilan Pegawai (X3)

Item	rhitung	rtabel	Signifikan	Ket
TPP_1	0.736	0,2133	0.000	Valid
TPP_2	0.850	0,2133	0.000	Valid
TPP_3	0.880	0,2133	0.000	Valid
TPP_4	0.875	0,2133	0.000	Valid
TPP_5	0.505	0,2133	0.000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y), budaya organisasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan tambahan penghasilan pegawai (X₃) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data karena nilai rhitung > ttabel.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai

No.	Variabel	Cronbach' Alpha	Ket
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0.750	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X1)	0.773	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X2)	0.774	Reliabel
4.	TPP (X3)	0.800	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel x dan y lebih dari 0,6 sehingga seluruh instrument yang diuji tersebut reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengambilan data.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}		Mean .0000000
		Std. Deviation .98240332
Most Extreme Differences		Absolute .053
		Positive .053
		Negative -.047
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel Uji Normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya nilai signifikansi > 0,05 maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	Sig.	Ket
1.	Budaya Organisasi (X1)	0.845	tidak terjadi heteroskedastisitas
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0.919	tidak terjadi

3. TPP (X3)	0.725	heteroskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas
-------------	-------	---

a. Dependent Variable : Absresid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas diatas masing-masing variabel X_1, X_2 dan X_3 memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi (X1)	.553	1.807
Lingkungan Kerja (X2)	.450	2.222
TPP (X3)	.714	1.401

a. Dependent Variable : Y_Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui nilai tolerance variabel X_1, X_2 dan $X_3 > 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

3. Uji Ketepatan Model

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6
Hasil Uji t
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	18.941	5.173	3.662	.000
Budaya Organisasi X1	1.662	.198	8.396	.000
Lingkungan Kerja X2	-.209	.211	-.989	.325
TPP X3	.288	.184	1.562	.122

a. Dependent Variable : Y_Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi adalah:

$$Y = \alpha + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3X_3 + e$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 18,941 + 1,662 X_1 + (-0,209) X_2 + 0,288 X_3 + e$$

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dilihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa thitung $>$ ttabel yaitu $8,396 > 1,989$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 maka hal ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai thitung $<$ ttabel yaitu $-0,989 < 1,989$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,325 maka hal ini menyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai thitung $<$ ttabel yaitu $1,562 < 1,989$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,122 maka hal ini menyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan demikian variabel tambahan penghasilan pegawai secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Df	F	Sig.
Regression	3	40.799	.000 ^b
Residual	83		
Total	86		

Sumber : Hasil Output SPSS, 2022

Dari hasil uji F diatas, menunjukkan nilai Fhitung yaitu $40,799 > Ftabel 2,71$ dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar $0,000$. Dengan demikian variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan tambahan penghasilan pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.581	4.428

a. Predictors: (Constant), X3_TPP, X1_Budayaya Organisasi, X2_Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable : Y_Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 2022

Pada hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R Square sebesar $0,596$ artinya, bahwa secara persentase pengaruh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $59,6\%$ dan sisanya yaitu sebesar $40,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji parsial menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh lili Sularmi, Nurul hikmah apriyanti (2019) dan Miftakhul Jannah (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan nilai-nilai budaya organisasi diharapkan pimpinan mampu mengadakan pendekatan dengan memotivasi pegawai yang ada guna meningkatkan kesadaran mengenai betapa pentingnya penerapan nilai – nilai budaya organisasi dalam sebuah instansi. Dengan memaksimalkan budaya organisasi yang sudah baik diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji parsial menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahya Widuri Wulan (2019) dan H. Dadang Suparman, S.Pdi.I.,MM (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian yang ada, dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Banjarnegara cukup tinggi hal tersebut dibuktikan dengan tingkat presensi yang sudah sesuai harapan sehingga apapun keadaan lingkungan kerja yang ada tidak akan mempengaruhi kinerjanya. Meskipun sarana dan prasarana yang ada tidak memadai pegawai akan semaksimal mungkin menjalankan tugasnya.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji parsial menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairil Anwar (2015) serta Yusnia Hanifah dan Muhamad Arifin (2017) yang menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian yang ada, dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya komitmen pegawai sudah cukup tinggi hal tersebut dapat dilihat dari hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabuapten Banjarnegara yang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 96. Meski tambahan penghasilannya tidak sesuai mereka akan tetap melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab.

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan tambahan penghasilan pegawai (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut didasarkan pada teori kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Lijan Poltak Sinambela, dkk (2018), Kinerja Pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Sehingga kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan pada masing – masing individu dalam organisasi

Dari penelitian ini diketahui masing- masing variabel X memiliki pengaruh terhadap perilaku keuangan sebesar 59,6 %.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Banjarnegara dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Banjarnegara.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Banjarnegara.
3. Tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Banjarnegara.
4. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan tambahan penghasilan pegawai secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Banjarnegara.

Saran

1. Budaya organisasi yang sudah baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan peranannya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan cara mengarahkan dan mememberdayakan pegawai untuk berorientasi pada pencapaian tujuan/hasil.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya menambah indikator untuk mengukur variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan tambahan penghasilan pegawai agar benar-benar bisa terukur dengan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Imelda dan Satria Tirtayasa. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2, No.1.*
- Arianty,Nel.2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol. 14, No.02.*
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama.2012.Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen,Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.6, No.2.*
- Harmen, Hilma dan Juwita Sari Nasution.2015.Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal PLANS Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis, Vol. 10, No.1.*
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus dan Haedar Akib.2017.Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi:Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No.1.*
- Jufrizen,Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara, Vol. 3, No.1.*
- Kazan, Halim and Gumus, Sefer. 2013. Measurement of Employees Performance : A State Bank Application. *International Review of Management and Business Research. Vol.2, Issue 2.*
- Lina, Dewi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis.*
- Maabut, Edward S. 2016.Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol.16,No.1.*
- Maharani, Dewi.2019.Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cikidang Kabupaten Majalengka.*Jurnal Ilmu Administrasi Negara.Vol.9, No.2.*
- Muhammad, S.R, Adolfina, & Lumintang.2016.Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 1.*
- Rahmawati,Nela Pima, Bambang Swasto, Arik Prasetya.2014.Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.8, No. 2.*

- Saleleng, Max, Agus Supandi Soegoto.2015.Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA, Vol.3, No.3.*
- Siahaan, Syalimono, dan Syaiful Bahri.2019.Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2, No. 1.*
- Sidanti, Heni.2015.Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.*Jurnal JIBEKA, Vol.9, No.1.*
- Sofyan,Diana Khaerani.2013.Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA.*Malikussaleh Industrial Engineering Journal.Vol.2,No.1.*
- Sukamto, Mashul Akbar.2013.Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap kinerja Pegawai pada Badan Ketahaan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda.*Jurnal Paradigma, Vol.2,No.2.*
- Sulistiawan, Deni, Sukisno S. Riadi, Siti Maria.2017.Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.*Journal Unmul, Vol. 14, No.2.*
- Suryadi, Ihsan, Sachro Yusuf.2022.Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No.2.*
- Suparman, Dadang.2020.Pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di CV. Perdana Mulia desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia STIE PASIM Sukabumi, Vol.09, No. 02.*
- Sumariati, Ari, Ibnu Mas'ud, Ary Satria, Reza Hesfandiari.2022.Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA LITBANG kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK), Vol. 4, No.2.*
- Syafii, M, & Lindawati, T. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis mandiri Industri Kayu Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Vol. 1605, No. 02.*
- Uddin, Mohammad Jasim, Rumana Huq Luva, Saad Md. Maroof Hossian. 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity : A Case Study of Telecommunication sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management, Vol. 8, No. 2.*
- Weol, David Harly.2015.Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.Vol. 15, No.01*

Widodo, Djoko Setyo. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Vol. 13, No. 2*

Warongan, Brenda U. C., Lucky O. H. Dotulong, Genita G. Lumintang. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA, Vol. 10, No. 1.*

Zarvedi, Reza, rusli yusuf dan Mahdani Ibrahim. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Sekretariat kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darissalam, Vol 2.*

