

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Hilma Harmen**

Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

**Juwita Sari Nasution**

Alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

**Abstract**

*This study aims to identify and explain the influence of organization culture and non physical working environment of employee performance at Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. The research was conducted at Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara with population of employers is 192 people and the sample is 66 people. Obtained the model equation multiple linear regression  $Y = 16,325 + 0,374X_1 + 0,541X_2$ , which means that if organization culture and non physical working environment is zero can explain the employee performance is 16,325 units. With the coefficient of value determination ( $R^2$ ) is 0,227 indicates that organization culture and non physical working environment can explain performance employee of 22,7 % and 77,3 % explained by other factors not included in this research. Based on the test-F obtained value of count F is 9,271 more than value of table F 3,14, it can concluded that organization culture and non physical working environment have influence simultan eously of performance employee. Based on the test-t obtained value of count t of organization culture is 2,186 more than value of table t 1,669, it can concluded that organization culture have influence partialy of performance employee. And non physical working environment have value t is 3,019 more than value table is 1,669, it can concluded that non physical working environment have influence partialy of performance employee. The result of analysis concluded in this research that organization culture and non physical working environment are significantly influence to Employee Performance at Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.*

*Keywords : Employee Performance, Oorganization Culture, Non Physical Working Environment*

**PENDAHULUAN**

Pegawai merupakan aset utama yang dimiliki oleh organisasi pemerintahan. Pegawai mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Peranan penting pegawai yang cukup besar dalam pencapaian tujuan suatu organisasi pemerintahan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk itu dibutuhkan peranan pimpinan dalam memperhatikan

faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja menurut Hasibuan (2006:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Kinerja seorang pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja yang dihasilkan pegawai baik, maka kinerja suatu instansi akan meningkat.

Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja instansi.

Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh pegawai, budaya organisasi adalah salah satunya yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Budaya organisasi memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan, energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, sehingga dapat dijadikan sebagai sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik.

Menurut Robbins (2006:721), Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan yang membedakan antara satu organisasi dengan lainnya. Dengan adanya budaya organisasi, maka suatu organisasi memiliki identitas tersendiri bagi anggotanya sehingga menciptakan perbedaan yang jelas dengan organisasi yang lain.

Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Dalam suatu organisasi pemerintah yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasinya. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja instansi. Hal ini berarti bahwa semakin kuat dan positif budaya dalam suatu organisasi pemerintah

maka memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai yang optimal. Selain faktor budaya organisasi, "faktor lingkungan kerja turut serta mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai" (Chrestela, 2014).

Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada di sekitar tempat pegawai bekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya dalam suatu instansi. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. (Nursasongko, 2012) mengatakan bahwa "kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman". Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), dan lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu diperlukan adanya peranan pimpinan dalam memelihara budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang harmonis guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan profesional pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai

bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kewenangan di bidang perencanaan, pengelolaan, pengendalian dan pengawasan sumber daya air guna menunjang bidang pengairan untuk swasembada pangan bagi masyarakat Provinsi Sumatera Utara. Sebagai suatu instansi yang bertanggung jawab atas keberlangsungan pengelolaan air bagi masyarakat luas, Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara turut serta berkontribusi aktif dalam mengoptimalkan kinerja para pegawainya guna mencapai tujuan bersama.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi, Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Sumatera Utara yang terletak di Jalan Sakti Lubis No.7 Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 192 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10 % sebagai patokan untuk menentukan sampel minimal yang harus diambil (Umar, 2005 : 149). Jumlah sampel yang akan diambil adalah sebanyak 66 orang untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data. Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified sampling* (Kuncoro, 2009:131) sehingga memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel.

### Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Pada uji regresi linear berganda perlu diadakan uji asumsi klasik. Uji ini bertujuan untuk memenuhi uji normalitas data, apakah terbebas dari permasalahan normalitas data dan multikolinearitas.

#### 2. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara, maka Peneliti menggunakan teknik analisis Regresi Berganda (Sugiyono, 2012:277) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Variabel independen 1 (Budaya Organisasi)

$X_2$  = Variabel independen 2 (Lingkungan Kerja Non Fisik)

$b_1b_2$  = Koefisien regresi masing-masing variabel dependen

$e$  = *Error of term* ( variabel pengganggu)

#### 3. Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan ( Uji F)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis secara keseluruhan (simultan) digunakan uji F, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) maka digunakan rumus Uji F sebagai berikut :

lebih kecil dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 95 % atau  $\alpha = 5\%$ .

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

- $R^2$  = Koefisien determinasi
- $k$  = Jumlah variabel independen
- $n$  = Jumlah sampel

Apabila dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,95 (95%) atau  $\alpha = 0,05\%$  (5%) dengan dk (derajat kebebasan) =  $n - 2$ , maka hipotesis di terima dan sebaliknya jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,95 (95%) atau  $\alpha = 0,05\%$  (5%) maka hipotesis ditolak.

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara parsial terdapat variabel dependen (Y) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{\alpha_j}{s\alpha_j}$$

Keterangan :

- $\alpha_j$  = Koefisien regresi parsial
- $s\alpha_j$  = Standar deviasi

Keputusan menerima atau menolak hipotesis dapat dilakukan dengan criteria sebagai berikut :

1. Untuk hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diterima apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan hipotesa ditolak jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 95 % atau  $\alpha = 5\%$ .
2. Untuk hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai diterima apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan hipotesa ditolak jika  $t_{hitung}$

Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) digunakan rumus determinasi sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b(n \sum X_{1,2}Y) - (\sum X_{1,2})(\sum Y)}{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}$$

Untuk memperoleh dalam mengolah data maka peneliti akan menggunakan software program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) 16.0 for windows.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Regresi Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Hasil analisis regresi berganda berdasarkan hasil pengolahan data, yaitu:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.325	12.175		1.341	.185		
budayaorganisasi	.374	.171	.251	2.186	.033	.933	1.071
Lingkungankerjanonfisik	.514	.170	.346	3.019	.004	.933	1.071

Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,325 + 0,374 X_1 + 0,514 X_2$$

Adapun penjelasan dari persamaan regresi berganda sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 16,325 dapat diartikan bahwa Y akan tetap bernilai sebesar 16,325 pada saat  $X_1$  dan  $X_2$  bernilai nol (tidak ada) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.
2. Koefisien regresi budaya organisasi ( $b_1$ ) sebesar 0,374 artinya jika variabel budaya organisasi meningkat satu satuan maka kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara akan meningkat sebesar 0,374 satuan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik ( $b_2$ ) 0,514 artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik meningkat satu satuan maka kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera

Utara akan meningkat sebesar 0,514 satuan.

4. Berdasarkan persamaan regresi yang telah diketahui dari perhitungan maka variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh bernilai positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.

### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan besarnya angka  $F_{hitung}$  penelitian dengan  $F_{tabel}$ , dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis diterima dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.  $F_{tabel}$  dilihat dari tabel distribusi F dengan ketentuan yaitu taraf signifikansi 95 % dan alpha 5 % serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan  $n-3=66-3=63$ . Dengan ketentuan tersebut

lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini,  $t_{tabel}$  dilihat dari tabel 1. diatas distribusi t dengan ketentuan taraf signifikansi 95 % dan alpha 5 % serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan  $n-3 = 66 - 3 = 63$ . Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar 1,669.

Berdasarkan table 1. diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu sebesar  $2,186 > 1,669$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,033 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu sebesar  $3,019 > 1,669$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

diperoleh angka  $F_{tabel}$  sebesar 3,14. Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji F ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	404.399	2	202.200	9.271	.000 <sup>a</sup>
Residual	1374.040	63	21.810		
Total	1778.439	65			

- a. Predictors: (Constant), lingkungankerjanonfisik, budayaorganisasi  
 b. Dependent Variable: kinerjapegawai

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Uji F pada tabel diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 9,271 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,14 dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

**Uji t**

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.477 <sup>a</sup>	.227	.203	4.670	1.106

- a. Predictors: (Constant), lingkungankerjanonfisik, budayaorganisasi  
 b. Dependent Variable: kinerjapegawai  
 Sumber : Data Primer Diolah

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai secara parsial (individu). Pengaruh dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$ , jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi dan

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji Koefisien Determinasi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ditunjukkan dengan angka R Square yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,227. Nilai R Square menunjukkan bahwa variabel independen yaitu variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 0,227 (22,7 %) dan sisanya sebesar 77,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi pemerintahan sangat dibutuhkan dalam upaya mencapai dan meningkatkan kinerjanya agar tujuan dari perusahaan atau instansi dapat tercapai. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Mangkunegara (2005:9), Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang bersama. Menurut Sutrisno (2007:20), Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak,

yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2007:31), Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama diperusahaan.

Dilihat dari hasil jawaban responden (pegawai), pegawai menilai bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara adalah cukup baik dan kinerja pegawai dalam instansi tersebut cukup baik.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi berganda diperoleh koefisien regresi untuk budaya organisasi sebesar 0,374 dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,513. Hal ini mengartikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji F) diperoleh hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,271 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,14 dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variable independen (bebas) yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variable dependen (terikat) yaitu kinerja pegawai. Hal ini

mengartikan bahwa pada Dinas Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Berdasarkan hasil uji t hasil yang diperoleh untuk variabel budaya organisasi nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,186 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,669 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,033 < 0,05$  dan lingkungan kerja non fisik nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,019 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,669 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasin dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan nilai uji  $R^2$  bahwa besarnya pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel teikat kinerja pegawai adalah sebesar 0,227 atau sebesar 22,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkunagn kerja non fisik dapat menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.

## PENUTUP

Berdasarkan pengolahan data primer yang telah dilakukan peneliti, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 16,325 + 0,374 X_1 + 0,514 X_2$ . Yang artinya :

- a. Konstanta (a) sebesar 16,325 dapat diartikan bahwa nilai kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 16,325 pada saat budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik bernilai nol (tidak ada) pada Dinas Pengelolaan Sumber

- b. Koefisien regresi budaya organisasi ( $b_1$ ) terhadap kinerja pegawai diketahui berdasarkan persamaan regresi adalah sebesar 0,374 artinya jika variabel budaya organisasi meningkat satu satuan maka kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara akan meningkat sebesar 0,374 satuan.
- c. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik ( $b_2$ ) terhadap kinerja pegawai diketahui berdasarkan persamaan regresi 0,514 artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik meningkat satu satuan maka kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara akan meningkat sebesar 0,514 satuan.
- d. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Dilihat dari hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,271 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,14 dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$
- e. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai



diketahui dari nilai  $t_{hitung}$  budaya organisasi sebesar 2,186 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,669 dengan nilai signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Dan  $t_{hitung}$  lingkungan kerja non fisik nilai sebesar 3,019 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,669 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

- f. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,227 atau sebesar 22,7 % yang berarti bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 22,7 % pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara sedangkan sisanya sebesar 77,3% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Chrestela, Yacinda, dkk.2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik terhadap kinerja karyawan( Studi Para Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya).*Jurnal *Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 8 No 2.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Program Dokter Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Gusti, Nunung.2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*
- Hasibuan, Malayu S.P.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert.2005. *Perilaku Organisasi.*Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro,Mudrajat.2009.*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi.* Jakarta:Erlangga
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.2005. *Evaluasi Kinerja SDM.*Bandung: Refika Aditama.
- Margono.2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan.*Jakarta: Rineka Cipta.
- Mishan .2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Sibolga . Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, ISSN : 2356-3893 ,Vol. 1 No. 2, Hal: 1-14.
- Nitisemito, Alex S.2006. *Manajemen Personalia.* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nursasongko, Ginanjar Sigit.2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan,Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai( Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang).* Diakses 26 November 2014.
- Prawirosentono, Suryadi.2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta : BPFE
- Porwani, Sri.2010. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Tambang Batubara Bukit*

- Asam ( Persero) Tanjung Enim). *Jurnal Ilmiah*, ISSN 1979-0759, Vol.2 No. 2, Hal : 1-9.
- PSDA, Dinas.2015.<http://psda.sumut.go.id>.(26 Januari 2015)
- Rivai, Viethzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori KePraktik*. Jakarta : Grafindo.
- Robbins , P.Stephen.2006. *Perilaku Organisasi*.Jakarta : Indeks.
- Schein, Edgar H, 2004, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Sedarmayanti .2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sigit, Soehardi. 2006. *Esensi Prilaku Organisasional*,Yogyakarta : BPFE, Universitas Sarjanawiyato Tamansiswa.
- Simbolon, Kristianto.2013.*Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tamado Karya Mandiri Medan*.Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.
- Sinaga, Rimdaniyati.2013.*Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero)Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1) Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.
- Sofyan, Diana Khairani .2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPED*. Malikussaleh Industrial
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisinis*. Bandung : ALFABETA.
- Suharso , dkk.2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi lux* .Semarang: Widya Karya
- Sukamto, dkk .2013.*Pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. Jurnal Administrative Reform* ISSN 2338-7637, Vol 1 No.2, Hal: 431-443.
- Sumarsono, Sonny.2004.*Metode Riset Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy . 2007. *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian , edisi pertama*.Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Timpe. A. Dale, 2005. *Performance*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Trang, Dewi Sandy.2013.*Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)*. *Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174, Vol. 1 No.3.
- Umar, Husein. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo.2009.*Manajemen Kinerja, edisi ketiga*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan.2007. *Budaya dan Iklim Organisasi* . Jakarta : Salemba Empat.

Wursanto.2006.*Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi

Yuliadi, Dedi, dkk.2012.*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Binas Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang. Jurnal Manajemen*,Vol.9 No.4.