

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris  
Samarinda**

**Nurhaedah**

IAIN Samarinda  
[nurhaedah039@gmail.com](mailto:nurhaedah039@gmail.com)

**Parno, S.E., M.S.I**

IAIN Samarinda  
[agt122005@gmail.com](mailto:agt122005@gmail.com)

**Tikawati, M.Si**

IAIN Samarinda  
[tika.ilir@gmail.com](mailto:tika.ilir@gmail.com)

**Yovanda Noni**

IAIN Samarinda  
[yovandaizabella@gmail.com](mailto:yovandaizabella@gmail.com)

**Abstrak**

*A strong culture can affect performance even in a company environment or institutions that have a greater influence on competition, such as organizational structure, financial analysis tools, can adapt to changing times which can improve performance. The purpose of this study was to determine the influence of the work environment and organizational culture on employee performance at the Sultan Aji Muhammad Idris State Islamic University (UIN) Samarinda. The research method used in this study is a quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling. The results of this study indicate that the work environment and organizational culture have a significant effect on employee performance at the Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda State Islamic University (UIN)  $X_1$  of  $5,029 > t$  table  $2,228$ . So it can be concluded that  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected. So it can be said that the  $X_1$  variable has a contribution to  $Y$ . Which means that  $X_1$  Leadership has an effect on Employee Performance ( $Y$ )  $X_2$  Organizational Culture of  $2,465 > t$  table  $2,228$ . So it can be concluded that  $H_2$  is accepted and  $H_0$  is rejected. So it can be said that the variable  $X_2$  has a contribution to  $Y$ . Simultaneously the work environment and organizational culture have an effect on employee performance.  $F_{count}$  value of  $43,213$  to determine the value of  $F$  table,  $F = (nk)$ .  $F(81 - 2) F = (2; 79) = 3,110$ . With a probability value of  $sig = 0.05$ . Then  $F_{count} 43.213 > F_{table} = 3.110$  and the value of  $sig$  is less than the probability value of  $0.05$  or the value of  $0.000 < 0.05$ . So  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. So it can be concluded that the variables of the work environment, and organizational culture together (simultaneously) have a significant effect on employee performance ( $Y$ ).*

*Kata kunci : Work Environment and Organizational Culture, Employee, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Persaingan global di dunia pendidikan saat ini semakin ketat, ditandai dengan adanya perubahan lingkungan yang sangat cepat sehingga menuntut kepekaan organisasi dalam merespon perubahan yang akan terjadi dalam persaingan global. Pada masa yang akan datang, harus disadari bahwa sumber daya manusia akan membutuhkan suatu model dan proses untuk memperoleh kecakapan dalam dunia global, keefektifan dalam bekerja dan kemampuan dalam berkompetisi. Perlu ditempatkan sumber daya manusia di dalam dunia pendidikan yang digunakan sebagai skala prioritas agar dapat bertahan di era global, sebab SDM mempunyai peran utama didalam dunia Pendidikan<sup>1</sup>.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja karyawan pada perusahaan atau instansi merupakan motor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki sumber daya lainnya. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya.

Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang. Dengan demikian kinerja karyawan perusahaan akan membaik seiring dengan internalisasi budaya korporat. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau lembaga-lembaga sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana para karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan menggunakan waktu kerja secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda Lingkungan Kerja di Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda kampus dua sudah

---

termasuk dalam kategori baik seperti lingkungan kerja yang baik, bersih, rapi dan memiliki fasilitas penunjang pekerjaan, hal ini terlihat pada penataan ruang yang ada memudahkan para pegawai dalam menjalani tugas-tugasnya. Dalam hal penerangan sudah cukup baik karena menggunakan lampu berwarna putih dan menggunakan penyejuk udara agar pegawai merasa nyaman, penataan ruangan juga sudah di atur sedemikian rupa merupakan salah satu penentu pekerjaan pegawai dapat terlaksana dengan baik, Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja yang di hasilkan oleh pegawai. Untuk melihat seberapa besar pengaruh tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ini.

Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda adalah perguruan tinggi Islam unggul dan terdepan dalam pengembangan peradaban Islam, mengembangkan ilmu pengetahuan seni dan budaya ke-Islaman yang relevan dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat mendidik mahasiswa berpikir dan bersikap kritis, kreatif dan mampu mengaktualisasikan nilai-nilai ke-Islaman dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Mencetak lulusan yang memiliki kemampuan akidah dan keunggulan moral, intelektual dan profesional, penyediaan jasa pendidikan tinggi berbasis ke-Islaman di Kalimantan timur. Membangun budaya akademik yang kuat dan mengakar organisasi yang berkembang dan melayani berperan aktif dalam pembangunan masyarakat melalui pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, penggunaan teknologi yang unggul dalam proses penyelenggaraan pendidikan, sumber daya manusia yang amanah, memegang teguh kebersamaan, kerja keras, cerdas dan ikhlas, disiplin dan adil.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Lingkungan Kerja**

lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu, lingkungan kerja adalah proses dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya merupakan sentrum segalanya. Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan berada.

### **2. Budaya Organisasi**

Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok satuan kerja sama tersendiri. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan sebaiknya, yang lemah atau negatif yang menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan

perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat apabila bersama yang dipahami secara mendalam dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi karyawan perusahaan.

### 3. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat di amati dan diukur.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Dengan populasi sebanyak 3.613 orang dari seluruh peserta Program Bantuan Sosial Kartu Prakerja Gelombang 1 sampai dengan Gelombang 3 yang ada di kota Samarinda dan menggunakan teknik *Stratified Random Sampling* dengan total sampel sebanyak 98 Orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebar angket kepada seluruh sampel terpilih dengan menggunakan teknik Analisis Regresi Berganda. (Hardani, Dkk, 2020)

## HASIL PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Instrument Penelitian

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Jusuf Soewadji, 2012). Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dibuat valid atau tidak. Pada penelitian ini jumlah responden (N) adalah 81 dengan alpha 0,05 Berdasarkan tabel I, II, III dibawah ini maka dapat diketahui bahwa pada uji validitas semua indikator pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai pengumpul data serta sebagai analisis selanjutnya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel IV. Dimana didalamnya dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. telah diuji benar-benar reliabel atau handal untuk digunakan dalam penelitian ini. Nilai *corrected item- total correlation*

untuk masing-masing butir dalam pengolahan *IBM SPSS Statistics 21* adalah :

Tabel XI

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja X1	Lingkungan Kerja 1	0,836	0,218	Valid
	Lingkungan Kerja 2	0,875		Valid
	Lingkungan Kerja 3	0,698		Valid
	Lingkungan Kerja 4	0,622		Valid
	Lingkungan Kerja 5	0,605		Valid
	Lingkungan Kerja 6	0,836		Valid
	Lingkungan Kerja 7	0,875		
Budaya Organisasi X2	Budaya Organisasi 1	0,770	0,218	Valid
	Budaya Organisasi 2	0,830		Valid
	Budaya Organisasi 3	0,710		Valid
	Budaya Organisasi 4	0,739		Valid
	Budaya Organisasi 5	0,734		Valid
	Budaya Organisasi 6	0,738		Valid
	Budaya Organisasi 7	0,770		
Kinerja Pegawai Y	Kinerja Pegawai 1	0,770	0,218	Valid
	Kinerja Pegawai 2	0,646		Valid
	Kinerja Pegawai 3	0,614		Valid
	Kinerja Pegawai 4	0,722		Valid
	Kinerja Pegawai 5	0,710		Valid
	Kinerja Pegawai 6	0,809		Valid
	Kinerja Pegawai 7	0,770		Valid

**Tabel.I**  
**Hasil Uji Validitas (X<sub>1</sub>)**

Indikator	Item	R hitung	Rtabel	Keterangan
Kepuasan	X1.1	0,560	0,199	Valid
	X1.2	0,579	0,199	Valid
	X1.3	0,607	0,199	Valid
	X1.4	0,755	0,199	Valid
	X1.5	0,596	0,199	Valid

**Tabel.II**  
**Hasil Uji Validitas (X<sub>2</sub>)**

Indikator	Item	R hitung	Rtabel	Keterangan
Dampak/Hasil yang didapat	X2.1	0,590	0,199	Valid
	X2.2	0,533	0,199	Valid
	X2.3	0,707	0,199	Valid
	X2.4	0,623	0,199	Valid

**Tabel XII**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

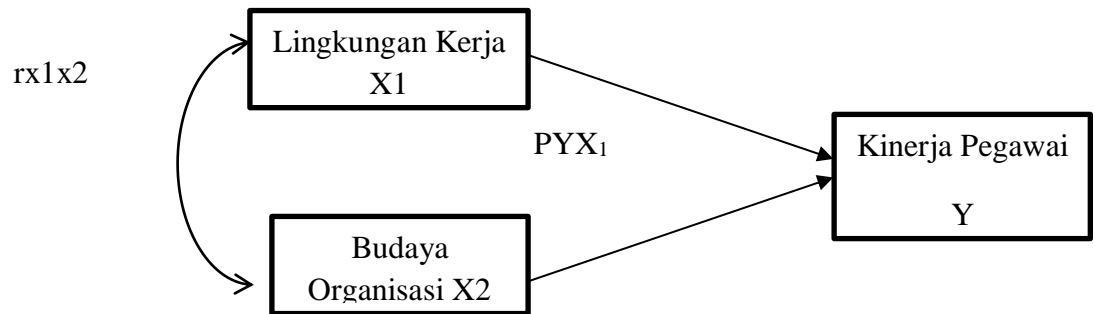
Variabel	Nilai <i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja X1	0,787	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi X2	0,786	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai Y	0,778	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020.

## 2. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel eksogen berupa Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dan variabel endogen berupa kinerja Pegawai. Proses pengolahan data ini akan dilakukan analisis jalur dengan menggunakan program *Microsoft Excel*, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Membuat diagram jalur



Persamaan structural untuk diagram jalu di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = PYX1 + PYX2 + PY$$

Keterangan:

PYX1 adalah koefisien jalur x1 terhadap Y

PYX2 adalah koefisien jalur variabel x2 terhadap Y

PY adalah koefisien pengaruh variabel lain

2) Menghitung koefisien korelasi antar variabel

XIII

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.668**	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	81	81	81
X2	Pearson Correlation	.668**	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	81	81	81
Y	Pearson Correlation	.699**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	81	81	81

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antar variabel X1 dengan X1 yaitu 1, nilai koefisien korelasi antar variabel X1 dengan X2 yaitu 0.668, nilai koefisien korelasi variabel X1 dengan Y yaitu 0,699. Nilai koefisien korelasi antar variabel X2 dengan X1 yaitu 0,668, nilai koefisien korelasi antar variabel X2 dengan X2 yaitu 1, nilai koefisien korelasi variabel X1 dengan Y yaitu 0,610. Nilai koefisien korelasi antar variabel Y dengan X1 yaitu 0,699, nilai koefisien korelasi antar variabel Y dengan X2 yaitu 0,610, dan nilai koefisien korelasi antar variabel Y dengan Y yaitu 1.

- 3) Mengitung pengaruh secara pasial
  - a. Pengaruh X1 terhadap Y
    - 1) Pengaruh langsung  $(PYX1) \times (PYX1)$   
 $0,524 \times 0,524 = 0,275$
  - b. Pengaruh X2 terhadap Y
    - 1) Pengaruh langsung  $(PYX2) \times (PYX2)$   
 $0,254 \times 0,254 = 0,065$
  - c. Pengaruh  $(r_{X_1 X_2}) = 0,668$
  - d. Pengaruh  $(PY\varepsilon) = 0,688$
  - e. KD 52,60%
  - f. Total pengaruh  $(X1, X2,)$  terhadap Y  $(R^2) =$

#### A. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah kemampuan variabel dependen untuk dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.725 <sup>a</sup>	.526	.513	.41300

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,526 yang berarti 52,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel lingkungan kerja X<sub>1</sub>, dan budaya organisasi X<sub>2</sub>, secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Y sebesar 52,6%. Sedangkan sisanya 100% - 52,6% = 47,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### A. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara tiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja X<sub>1</sub>, dan budaya organisasi X<sub>2</sub>, terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Y, secara bersama-sama



sehingga dapat diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Dalam pengambilan keputusannya, apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan sig. 0,05, maka dapat dikatakan seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.741	2	7.371	43.213	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.304	78	.171		
	Total	28.046	80			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan dalam pengujian secara simultan variabel lingkungan kerja  $X_1$ , dan budaya organisasi  $X_2$ , terhadap kinerja pegawai Y, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 43,213 untuk mengetahui nilai  $F_{tabel}$ ,  $F = (n-k)$ .  $F(81 - 2) = F(2;79) = 3,110$ . Dengan nilai probabilitas sig = 0,05. Maka  $F_{hitung} 43,213 > F_{tabel} = 3,110$  dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## B. Uji t (Parsial)

Uji t menunjukkan hubungan masing-masing variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) dan *Degree of freedom* (df) = n-k. Berdasarkan kriteria sebagai berikut.

1. Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .
  - a) Jika nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
  - b) Jika nilai  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
  - a) Apabila nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
  - b) Apabila nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.712	.338		2.109	.038
X1	.524	.104	.527	5.029	.000
X2	.254	.103	.258	2.465	.016

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan, sebelum menyimpulkan pada hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan t tabel dengan tingkat signifikan  $\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$  (uji 2 sisi variabel) dan untuk menghitung derajat kebebasan perlu diketahui bahwa (k) pada penelitian ini menggunakan 3 variabel terikat (X) dan 1 variabel bebas (Y). Dengan cara :  $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 10) = 2,228$ , maka  $t_{\text{tabel}}$  adalah 2,228. Berdasarkan data tersebut diperoleh hasil pengujian hipotesis variabel-variabel sebagai berikut:

a) Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Diketahui Variabel  $X_1$  mempunyai nilai sig 0,000 < 0,05. Dan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 5,029 >  $t_{\text{tabel}}$  2,228. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel  $X_1$  memiliki kontribusi terhadap Y. Yang berarti Kepemimpinan  $X_1$  berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b) Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Diketahui Variabel  $X_2$  mempunyai nilai sig 0,016 < 0,05. Dan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2.465 >  $t_{\text{tabel}}$  2,228. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel  $X_2$  memiliki kontribusi terhadap Y. Yang berarti Motivasi  $X_2$  berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

## PEMBAHASAN

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada UINSI Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai IAIN Samarinda. Nilai 0,787 hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan fasilitas memadai maka tingkat produktivitas kinerja pegawai semakin tinggi. Sebaliknya semakin tidak terjaga dengan baik masalah lingkungan kerja maka akan membuat para pegawai merasa tidak nyaman maka

tingkat produktivitas nya dapat menurun bahwa nila Lingkungan kerja Cronbach alpha 0,787 yaitu reliabel.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UINSI Samarinda dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,029 > t_{tabel}$  2,228. Lingkungan kerja perlu diperhatikan karena berhubungan langsung dengan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai. Penelitian ini di dukung oleh peneliti Dewi Sulistiawan dalam jurnal Kinerja Vol 14,2 (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas sebulu II, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesma sebulu II dapat di terima Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan menambah tingkat kinerja pegawai. penelitian responden yang merupakan karyawan di puskesmas sebulu II menunjukkan bahwa lingkungan kerja di nilai baik karena menghasilkan rata-rata mean sebesar 0,64 dan masuk dalam kategori baik. Sedangkan pada penelitian ini tidak didukung oleh yang Tri Budi Setyani yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,828 > 0,05$ .

2) Pengaruh Budaya Oganisasi Terhadap kinerja pegawai di UINSI Samarinda.

Variabel Budaya Organisasi secara keseluruhan mempunyai hubungan dengan variabel Kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil uji statistik yang memperlihatkan nilai yang positif dan signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian ini dimana Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,029 > t_{tabel}$  2,228. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UINSI Samarinda, ini artinya semakin baik dan kuat budaya organisasi yang ada pada UINSI Samarinda maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Gogy Bara Kharisma (2013) jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas Negeri Semarang bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha setya usaha, dengan adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau lembaga-lembaga meningkat mengakibatkan kinerja karyawan juga ikut meningkat. Hal ini di tunjukan dengan adanya nilai pola komunikas, ini berarti pemimpin memberikan arahan yang baik dengan karyawanya.

Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai; Kecenderungannya menurunnya Kinerja pegawai kemungkinan disebabkan karena ketika pegawai bekerja mereka terpengaruh budaya organisasi di instansinya; Budaya organisasi yang

berkembang kurang memotivasi atau kurang mendukung pegawai, maka kinerja mereka akan menurun.

- 3) Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

Secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai di Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda Berdasarkan hasil penelitian dengan uji statistik dengan menggunakan uji F bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama atau berpengaruh signifikan (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Maria Lusianah Inuh (2016) program studi manajemen jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta di ketahui bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bandara Tambaloka Sumba Barat Daya.<sup>2</sup>

- 4) Variabel Mana yang paling berpengaruh antara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi

Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan daripada variabel lingkungan kerja, hal ini dikarenakan dari hasil uji path analisis jalur menunjukkan bahwa variabel X1 lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda sedangkan variabel X2 budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda hal ini didukung dari uji path analisis jalur menggunakan Microsoft Excel dua-duanya berpengaruh

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada IAIN Samarinda maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda. Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda. Variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan daripada variabel lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi, *Concep dan Indicator* CV Budi Utama 2016
- Aikunto Suharsimin, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktif* Jakarta PT Rinek cipta 2006
- Budhardjo, *Penilaian Kinerja Karyawan* Jakarta Raih Asa Sukses 2015.
- udihardjo M Ir *Penilaian Kinerja Karyawan* Jakarta Raih Asa Sukses 2015.
- Elbadiansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH, 2019.
- Faustisno Gpmes Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta Graha Graha Imu 2004
- Tri Budi Setyani, 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali). (Surakarta : Skripsi Universitas Muhammadiyah)
- Josephine Audrey Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Agora vol 5No 3 2017
- J Muis Ras *Pngaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan*, *Jurnal Ekonomi* vol 1,1 2018.
- Lyta Lestari *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol 3, No 2, Agustus 2018
- Nela Pima Rahmawati *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 8, No 2, Maret 2014