

# Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Resky Quinsa Dwi Azis<sup>1</sup>, Megawati Beddu<sup>2</sup>, Firman Alimuddin<sup>3</sup>, Siti Diva Syarifah Lukman<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada  
Corresponding Email: [divasyarifah.amsir@gmail.com](mailto:divasyarifah.amsir@gmail.com)<sup>4</sup>

## ABSTRAK

*This study aims to determine and express the relationship that exists in the variables of organizational culture and work environment on employee productivity at the Sidenreng Rappang Ministry of Religion Office, both partially and simultaneously. The analysis method used in this research is Multiple Linear Regression Analysis, Validity Test, Reliability Test, Partial Test (t test), Simultaneous Test (F test) and Coefficient of Determination Test (R2 Test) with a total sample respondents of 41 people. The results showed that organizational culture (X1) has a positive and significant effect partially on work productivity (Y) of employees of the Sidenreng Rappang Ministry of Religion Office, with a t-count value of 5.844 > t-table 2.024 and a significant value of 0.000 < 0.05. Work Environment (X2) has a positive and significant effect partially on work productivity (Y) of employees of the Sidenreng Rappang Ministry of Religious Affairs Office, with a t-count value of 2.588 > t-table 2.024 and a significant value of 0.014 < 0.05. Each variable simultaneously has a positive and significant effect on the productivity of employees of the Sidenreng Rappang Ministry of Religious Affairs Office with an F-count value of 45.695 > F-table 3.24 and a significant value of 0.000 < 0.05.*

Kata Kunci: Culture, Environment, Organization, Productivity, Work.

## I. Pendahuluan

Budaya organisasi merupakan pola perilaku yang melekat secara menyeluruh pada setiap individu dalam suatu organisasi. Membangun budaya berarti juga memperbaiki dan mempertahankan sisi-sisi positifnya, serta berusaha membiasakan suatu pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Pendapat lain juga mengemukakan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh para pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini tidak memiliki sanksi yang tegas, namun para pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan organisasi untuk mencapai suatu tujuan (Rafie et al., 2018).

Adanya budaya organisasi yang berlaku di suatu lembaga atau organisasi mampu memotivasi karyawan untuk dapat menjalankan tugas (kewajiban) semaksimal mungkin, dan memperhitungkan segala sesuatunya sebelum bertindak, sehingga hal ini dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya tindakan-tindakan buruk yang akan menjerumuskan diri mereka ke dalam perilaku yang tidak baik (Widyanarko & Sukei, 2020).

Kinerja merupakan hasil atau pencapaian dari tindakan yang dilakukan berdasarkan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam situasi tertentu. Lingkungan kerja memiliki pengaruh penting dalam suatu organisasi atau lembaga, karena sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Semakin baik lingkungan kerja dalam suatu organisasi, maka semakin besar pula peluang untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dengan kinerja yang baik, maka suatu organisasi atau lembaga memiliki pondasi yang kuat, yang dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mencapai tujuannya. Namun, pada hakikatnya, hampir semua perusahaan mengalami masalah yang sama yaitu bagaimana mengalokasikan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba maksimal untuk mempertahankan eksistensi perusahaan (Lukman, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat

dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya SDM berupa manusia yang digarap dalam suatu organisasi sebagai penggerak pemikiran dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Angka & Sulawati, 2022). Karyawan yang memiliki manajemen diri yang positif akan mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik. Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui usaha-usaha seperti mampu bertahan dalam segala permasalahan yang sedang dihadapi, mampu mengatasi hambatan yang terjadi, mengetahui kekurangan dan potensi yang dimiliki dalam berorganisasi, membangun kepercayaan diri terhadap kemampuan diri sendiri dalam berorganisasi dalam kelompok.

Setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah, penting untuk menerapkan budaya organisasinya agar para pegawainya memiliki nilai, norma, acuan, dan pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga berperan sebagai pemersatu pegawai, memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, dan menjadi peredam konflik sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan lingkungan kerja. Budaya organisasi pada umumnya merupakan pernyataan filosofis yang dapat berfungsi sebagai tuntutan yang mengikat karyawan karena dapat dirumuskan secara formal dalam berbagai peraturan dan tata tertib perusahaan (Saputra & Akos, 2020).

Kantor Kementerian Agama Sidenreng Rappang merupakan salah satu instansi vertikal yang berada di tingkat Kabupaten dan merupakan lembaga yang berada di bawah naungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Sidenreng Rappang, yang mempunyai kewenangan untuk melaksanakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang Agama di Tingkat Kabupaten dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Sidenreng Rappang. Budaya organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang yang diterapkan untuk mengurangi permasalahan dalam hal pengelolaan lingkungan kerja belum terlaksana secara optimal. Namun dari hasil observasi masih banyak pegawai yang kurang mampu berinovasi dalam bekerja dan masih banyak pegawai yang pulang sebelum waktu yang telah ditentukan oleh instansi, selain itu beberapa peralatan seperti laptop yang sudah usang juga menjadi penghambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Tantangan di era modern saat ini adalah keterbatasan sumber daya manusia dalam bidang teknologi menjadi salah satu penyebab kurang efektifnya lingkungan kerja dalam melaksanakan program-program organisasi yang berkaitan dengan multimedia (Hamka, 2019).

## II. Tinjauan Teori

### 2.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut bersama oleh setiap karyawan dan kelompok karyawan tentang makna organisasi dan pencerminannya dalam kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga atau instansi dan juga secara individu. Budaya organisasi merupakan turunan dari budaya organisasi. Budaya organisasi sendiri merupakan suatu sistem nilai yang berisi cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem sosial eksternal. Budaya organisasi juga merupakan cara pandang dan suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat berdasarkan nilai-nilai yang dianutnya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi organisasi yang terbaik (Noor, 2017).

Budaya organisasi lebih menggambarkan kualitas hubungan antar manusia dan sikap seseorang terhadap orang lain dan pada saat menghadapi segala permasalahan di tempat organisasi. Budaya organisasi tercermin dalam (Puspitasari, 2018):

- a. Kebiasaan orang berinteraksi dan berkomunikasi di lingkungan organisasi.
- b. Semangat organisasi pada waktu melaksanakan tugas dan peorganisasiannya.
- c. Tata nilai dan norma yang dijadikan pegangan oleh pengorganisasi pada waktu mereka berorganisasi dan berinteraksi dengan sesama rekan organisasinya.

### 2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuannya yang tercermin dari seberapa jauh keberhasilan suatu organisasi yang telah dicapai. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau instansi (Maretha & Alam, 2022).

Kinerja didefinisikan sebagai hasil evaluasi terhadap organisasi yang dilakukan oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangat penting, karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seorang individu dalam melaksanakan tugasnya (Robbins & Judge, 2018). Beberapa karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Dermawan et al., 2023):

- a. Menjadi tolak ukur untuk menentukan keberhasilan kinerja.
- b. Memotivasi pegawai agar dapat berorganisasi lebih keras untuk mencapai standar.
- c. Memberikan arah pelaksanaan pengorganisasian yang harus dicapai, baik kuantitas/kualitas.
- d. Memberikan pedoman dalam proses pelaksanaan pengorganisasian.

### **2.3. Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menunjukkan hubungan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk kerja (Sutrisno, 2019). Berdasarkan teori Gaol dijelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain (Gaol Jimmy, 2014):

- a. Pendidikan dan latihan. Pendidikan dapat membentuk dan meningkatkan pengetahuan karyawan, untuk melakukan berbagai hal dengan lebih cepat dan tepat, sementara pelatihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja.
- b. Nutrisi dan kesehatan. Seseorang yang sehat atau kuat secara fisik akan dapat berkonsentrasi dengan baik terhadap pekerjaannya, jika makanan yang dimakan oleh seorang pekerja tidak memenuhi gizi, maka akan menyebabkan pekerja cepat lelah dalam bekerja sehingga produktivitas menurun atau rendah.
- c. Motivasi dan kemauan. Motivasi adalah sebuah proses untuk mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam bekerja, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.
- d. Kesempatan kerja. Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Keterampilan dan produktivitas seseorang berkembang di tempat kerja. Rendahnya produktivitas kerja seseorang disebabkan oleh kesalahan penempatan, dalam arti seseorang tidak ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya.
- e. Kemampuan manajerial pimpinan. Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi. Sumber daya digunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri. Penggunaan sumber daya ini dikontrol secara efisien dan efektif.
- f. Kebijakan pemerintah. Upaya peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi, perijinan usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi dan lain-lain.

## **III. Metode**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei (kuesioner). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Sidenreng Rappang. Dengan populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang pegawai yang terdiri dari 20 pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 21 pegawai berjenis kelamin perempuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2017) Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi berganda dan uji hipotesis untuk mengidentifikasi pengaruh dan hubungan dari masing-masing variabel yang diteliti.

## IV. Hasil dan Analisis

### 4.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 41 orang pegawai Kementerian Agama Sidenreng Rappang. Karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut:

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (51,2%) dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (48,8%).

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	20	48,8%
2.	Perempuan	21	51,2%
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer, 2023.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel berikut menunjukkan bahwa responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 25 orang (61%), 31-40 tahun sebanyak 9 orang (22%), umur 41-50 tahun sebanyak 5 orang (12,2%), dan > 50 tahun sebanyak 2 orang (4,8%).

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	21-30 tahun	25	61%
2.	31-40 tahun	9	22%
3.	41-50 tahun	5	12,2%
4.	> 50 tahun	2	4,8%
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer, 2023.

#### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel berikut menunjukkan bahwa responden yang telah menempuh pendidikan S-1 sebanyak 28 orang (68,2%), pendidikan S-2 sebanyak 10 orang (24,3%), Pendidikan S-3 sebanyak 2 orang (5%), dan responden dengan tingkat pendidikan SLTA/SMA sebanyak 1 orang (2,5%).

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SLTA/SMA	1	2,5%
2.	Strata I (S1)	28	68,2%
3.	Strata II (S2)	10	24,3%
4.	Strata III (S3)	2	5%
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer, 2023.

### 4.2. Uji Hipotesisi

#### 4.2.1. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak  $(n) = 41$ , dimana  $\alpha = 0.05$ , maka  $r_{tabel}$  (5%, 41 - 2)  $(0.05, 38) = 0.263$ . Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Pengambilan keputusan dari uji validitas ini adalah jika:

- a.  $r_{hitung} > r_{tabel} =$  dinyatakan valid
- b.  $r_{hitung} < r_{tabel} =$  dinyatakan tidak valid

**Tabel 5.** Hasil Analisis Validitas Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Nomor Butir	$r_{hitung}$	Sig.	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,656	0,000	0,263	Valid
X1.2	0,676	0,000	0,263	Valid
X1.3	0,556	0,000	0,263	Valid
X1.4	0,489	0,001	0,263	Valid
X1.5	0,596	0,000	0,263	Valid
X1.6	0,581	0,000	0,263	Valid
X1.7	0,763	0,000	0,263	Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Dari hasil tabel 5 di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan total *pearson correlation* atau  $r_{hitung}$  dari setiap pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi memiliki nilai di atas 0,263 dengan tingkat signifikan untuk semua pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan valid untuk setiap item instrumen.

**Tabel 6.** Hasil Analisis Validitas Lingkungan Kerja

Nomor Butir	$R_{hitung}$	Sig.	$R_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0,740	0,000	0,263	Valid
X2.2	0,853	0,000	0,263	Valid
X2.3	0,844	0,000	0,263	Valid
X2.4	0,845	0,000	0,263	Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Dari hasil tabel 6 di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan total *pearson correlation* atau  $r_{hitung}$  dari setiap pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja memiliki nilai di atas 0,263 dengan tingkat signifikan untuk semua pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan valid untuk setiap item instrumen.

**Tabel 7.** Hasil Analisis Validitas Produktivitas Kerja ( $Y$ )

Nomor Butir	$R_{hitung}$	Sig.	$R_{tabel}$	Keterangan
Y.1	0,567	0,000	0,263	Valid
Y.2	0,671	0,000	0,263	Valid
Y.3	0,674	0,000	0,263	Valid
Y.4	0,637	0,000	0,263	Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Dari hasil tabel 7 di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan total *pearson correlation* atau  $r_{hitung}$  dari setiap pernyataan yang berkaitan dengan produktivitas kerja memiliki nilai di atas 0,263 dengan tingkat signifikan untuk semua pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan valid untuk setiap item instrumen.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Uji yang digunakan

adalah teori *Cronbach Alpha*. Variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Adapun pengambilan keputusan uji reliabilitas ini jika:

- Cronbach alpha >  $r_{tabel}$  = dinyatakan reliabel atau konsisten
- Cronbach alpha <  $r_{tabel}$  = dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

**Tabel 8.** Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Realibilitas
Budaya Organisasi	0,730 > 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,805 > 0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,504 > 0,60	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat dilihat dari hasil uji reliabilitas bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,730, kemudian variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,805, dan variabel produktivitas kerja (Y) dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,504, artinya semua nilai masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,60, berdasarkan ketentuan di atas, maka seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten.

#### 4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9.** Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,327	.277		4.800	.000
	Budaya Organisasi (X1)	0,522	.089	.640	5.844	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	0,175	.067	.283	2.588	.014

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui bahwa persamaan mengenai pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), terhadap Produktivitas Kerja (Y), dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,327 + 0,522 X_1 + 0,175 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1,327 berarti jika budaya organisasi dan lingkungan kerja sama dengan 0, maka nilai awal produktivitas kerja adalah 1,327.
- Variabel penilaian budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,522. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh yang positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika nilai budaya organisasi meningkat sebesar satu, maka nilai produktivitas kerja juga akan meningkat sebesar 0,522.

- c. Variabel penilaian lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,175. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh yang positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika nilai lingkungan kerja meningkat sebesar satu, maka nilai produktivitas kerja juga akan meningkat sebesar 0,175.

#### 4.2.4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Untuk hasil analisis dari output SPSS 23 dapat dilihat dari tabel berikut.

**Tabel 10.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,327	.277		4,800	0,000
	Budaya Organisasi (X1)	0,522	.089	0,640	5,844	0,000
	Lingkungan Kerja (X2)	0,175	.067	0,283	2,588	0,014
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)						

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Dari tabel di atas, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 5,844 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,588 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014. Untuk mengetahui nilai dari  $t_{tabel}$  dalam uji parsial (uji t) dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$t_{tabel} = \alpha ; n - k - 1$$

$$= t (0,05 ; 41 - 2 - 1)$$

$$= t (0,05; 38) = 1,686$$

Nilai t-tabel sebesar 1,686 diperoleh dari distribusi nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan 0,05 maka:

- Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,844 >  $t_{tabel}$  1,686.
- Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  2,588 >  $t_{tabel}$  1,686.

#### 4.2.5. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai signifikan < 0,05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk hasil analisis dari output SPSS 23 dapat dilihat dari tabel berikut.

**Tabel 11.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,812	2	1,406	45,695	.000b
	Residual	1,169	38	0,031		
	Total	3,981	40			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja						

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Maka,  $F_{tabel} = F(k; n-k) = F(2; 41-3) (2,38) = 3,24$

Dari tabel 11 di atas, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45,695 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Kemudian persamaan di atas nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,24 diperoleh dari distribusi tabel nilai F dengan tingkat kepercayaan 0,05. Jadi nilai  $sig(0,000) < (0,05)$  dan nilai  $F_{hitung}(45,695) > nilai F_{tabel}(3,24)$  yang berarti budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Sidenreng Rappang (Y).

#### 4.2.6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk hasil analisis dari output SPSS 23 dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 12.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840a	0,706	0,691	0,1754
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja				

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $R^2$  sebesar 0,706 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh sebesar 0,706 atau (70,6%), sedangkan sisanya sebesar 0,294 atau (29,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

## V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,844 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,686. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,588 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,686. Berdasarkan hasil uji simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini ditunjukkan berdasarkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45,695 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,24.

## Referensi

- Angka, A. F. S., & Sulawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 123–133.
- Dermawan, M. R., Matondang, A. R., & Absah, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Simalungun. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 1028–1038.
- Gaol Jimmy, L. (2014). A to z human capital manajemen sumber daya manusia. *Grasindo*. Jakarta.
- Hamka, B. (2019). Peran Budaya Organisasi Dalam Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. *Sains Indonesia: Jurnal Administrasi Publik Dan Politik*, 4(2), 123–130.
- Lukman, S. D. S. (2021). Analisis Laporan Keuangan Pada PT Unilever Indonesia Tbk. *Amsir Management Journal*, 2(1), 35–49.
- Maretha, R. O., & Alam, I. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Pt. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2349–2356.
- Noor, T. (2017). Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(2). <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb/article/view/105>
- Puspitasari, D. (2018). *Pengaruh Kinerja Bank Umum Syariah dengan Menggunakan Pendekatan Islamicity Performance Index Terhadap Pengungkapan Islamic Social Reporting*.
- Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 36–45.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. pearson. <https://thuvienso.hoasen.edu.vn/handle/123456789/11250>
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=pd6VDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Sutrisno,+Edy.+&pg=PP1&dq=Budaya+Organisasi.+Jakarta:+Prenada+Media+Group&ots=mcXCrgGHfH&sig=PRQWrvEbsTbokLfmhTieo4cDw-c](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=pd6VDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Sutrisno,+Edy.+&pg=PP1&dq=Sutrisno,+Edy.+&pg=PP1&dq=Budaya+Organisasi.+Jakarta:+Prenada+Media+Group&ots=mcXCrgGHfH&sig=PRQWrvEbsTbokLfmhTieo4cDw-c)
- Saputra, H., & Akos, M. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. *Administratus*, 4(2), 61–84.
- Widyanarko, A., & Sukei, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 60–75.