

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA (DISDIKPORA) KABUPATEN KARAWANG

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE EDUCATION, YOUTH AND SPORTS OFFICE (DISDIKPORA) KARAWANG REGENCY

Dede Yulia¹, Anggi Pasca Arnu²

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia^{1,2}

dede.yulia16069@student.unsika.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara budaya organisasi, lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga (DISDIKPORA) Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode secara deskriptif dan verivikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DISDIKPORA) kabupaten karawang yang berjumlah 267 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 157 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel acak sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial sebesar 28,2% antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh parsial antara dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 19,3%. Sedangkan pengaruh simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 47,5% dan pengaruh variabel lain di luar model yakni 52,5%. 47,5%.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous influence between organizational culture, employee work environment on the performance of the employees of the Department of Education, Youth and Sports (DISDIKPORA), Karawang Regency. The method used in this research is descriptive and verification methods. The population in this study were 267 employees of the Office of Education, Youth and Sports (DISDIKPORA) Karawang Regency. The sample used in this study amounted to 157 employees. The sampling technique used in this study is a simple random sampling technique. The results showed that there was a partial influence of 28.2% between Organizational Culture on employee performance and there was a partial influence between the work environment and employee performance by 19.3%. Meanwhile, the simultaneous influence between organizational culture and work environment on employee performance is 47.5% and the influence of other variables outside the model is 52.5%. 47.5%.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mengharapkan pegawai mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tujuannya agar organisasi dapat terus menerus meningkatkan daya saingnya. Semua itu dapat tercapai apabila pegawai mampu memberikan kinerja terbaiknya dalam organisasi atau pemerintah.

Saat ini Pendidikan Non Formal dan Informal, Kabupaten Karawang 2.271.960 orang yang terpencair, sebagian besar mata pencahariannya adalah petani dengan pendapatan yang relatif rendah maka keharusan untuk menyekolahkan anak menjadi bukan prioritas sehingga tidak memenuhi sekolah Formal. Pendidikan Non Formal menjadi sangat penting terutama bagi mereka yang tinggal jauh dari perkotaan, juga kelompok masyarakat yang penghasilannya dari bertani karena keterbatasan biaya maka pilihan terbaik adalah mengikuti pendidikan non formal. Warga masyarakat usia sekolah, maupun telah lewat usia sekolah yang tidak dapat bersekolah karena keterbatasan sosial ekonomi infrastruktur dan geografi, disediakan program pendidikan kesetaraan, melalui jalur paket. Berbeda dengan layanan Pendidikan Formal yang lebih banyak proses pembelajaran secara langsung layanan pendidikan kesetaraan menerapkan terobosan metode pembelajaran diantaranya: (a) materi belajar bermuatan literasi dan kecakapan hidup; (b) materi pembelajaran dikembangkan secara tematik disesuaikan dengan latar belakang sosial ekonomi warga belajar yang heterogen (Laporan Kinerja Pemerintahan Disdikpora, 2018).

Pengembangan kepemudaan sebagai amanat UU Nomor 40 Tahun 2009 tentang kepemudaan dengan menyelenggarakan dan memfasilitasi berbagai kegiatan kepemudaan termasuk pengembangan kelembagaan pemuda dan rangka pembentukan idealisme kebangsaan (*nation and chararter building*) dan jiwa kewirausahaan pemuda yang bercirikan,

kepeloporan, kejuangan dan kepemimpinan. Sedangkan prestasi olahraga merupakan gambaran dari keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Hal tersebut tercantum dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 pasal 20, tentang sistem keolahragaan nasional. meningkatkan kemampuan dan potensi olahragawan dalam meningkatkan harkat dan martabat bangsa. Selaras dengan hal tersebut, dalam rangka meningkatkan peranan pemuda dan olahraga Pemerintah Kabupaten Karawang terus melaksanakan pembinaan dan memperbaiki sarana dan prasarana keolahragaan.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan dalam situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, pemerintah yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerja individu tersebut baik atau sebaliknya (Edison, 2016).

Tabel 1. Pra Survei Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Pegawai sadar kedisiplinan waktu adalah kewajiban para pegawai	60%	40%
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	56%	44%
3	Tingkat kehadiran tidak maksimal	73%	27%
4	Pegawai berkomitmen dalam bekerja	90%	10%
5	Pegawai bekerjasama dengan rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan	63%	37%

Sumber: Peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat pernyataan untuk mengetahui Kinerja Pegawai, ada satu pertanyaan yang paling banyak menjawab “Tidak” 44% responden dan menjawab “Ya” 56% pada pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” yang artinya rendahnya minat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Selain itu Budaya Organisasi dikatakan kuat jika antar pegawai mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, karena budaya organisasi merupakan suatu cara kerja yang bermutu dan penuh makna dalam memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik. Terpeliharanya jaringan komunikasi, kebersamaan, kekeluargaan, menemukan masalah dan cepat dalam menyelesaikannya, mudah dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi dan mengurangi terjadinya salah informasi atau laporan.

Tabel 2 Pra Survei Budaya Organisasi

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Pegawai menanggapi berbagai keinginan masyarakat dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik	23%	77%
2	Pegawai memberikan pelayanan yang berkualitas dan tanggung jawab dalam pekerjaan	53%	47%
3	Pegawai melakukan pekerjaan dengan jujur, benar, dan tepat	73%	27%
4	Pegawai berkomitmen pada pekerjaan	66%	44%
5	Pegawai berperilaku baik dalam pelayanan masyarakat	83%	17%

Sumber: Peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat pernyataan untuk mengetahui Budaya Organisasi, terdapat satu pernyataan yang paling banyak menjawab “Tidak”

sebanyak 77% responden dan menjawab “Ya” sebanyak 23% responden pada pertanyaan “Pegawai menanggapi berbagai keinginan masyarakat dalam proses penyelenggaraan pelayanan public. artinya kurangnya minat pegawai untuk menanggapi berbagai keinginan masyarakat dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik.

Menurut Wijaya & Susanti (2017) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan sesuai jadwal yang ditetapkan.

Tabel 3 Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Kebersihan di lingkungan kerja instansi dikelola dengan baik	60%	40%
2	Ac di ruangan tidak memadai sehingga pegawai merasa tidak nyaman	83%	17%
3	Penerangan lampu yang diberikan instansi kepada pegawai tidak memberikan semangat dalam bekerja	56%	44%
4	Kondisi ventilasi (sirkulasi udara) di dalam ruangan membuat pegawai nyaman saat bekerja	76%	24%
5	Keamanan di tempat kerja mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman	50%	50%
6	Fasilitas-fasilitas di instansi tidak memadai bagi pegawai	80%	20%

Sumber: Peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengetahui Lingkungan kerja, terdapat satu pernyataan yang paling banyak menjawab “Tidak” 50% responden dan menjawab “Ya” 50% responden pada pernyataan “Keamanan di tempat kerja mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman”, yang artinya keamanan di instansi sangat penting dengan adanya keamanan sehingga pegawai bekerja dengan nyaman.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah". Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DISDIKPORA) kabupaten karawang yang berjumlah 267 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 157 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel acak sederhana. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 25 for *windows*. Model analisis dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Agar hasil analisis data pada penelitian ini dapat representatif dan dapat dipercaya, maka sebelumnya perlu dilakukan uji validitas untuk masing-masing indikator. Pada setiap indikator budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai seluruh indikator variabel dinyatakan valid karena nilai seluruh indikator lebih dari 0,3.

Hasil Uji Realibilitas

Diketahui r hitung variabel budaya organisasi sebesar 0,756, variabel lingkungan kerja sebesar 0,792 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,816. Maka seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r hitung lebih dari 0,6.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Hasil uji Normalitas Kolmogorov smirnov diperoleh nilai residualnya yaitu sebesar 0,200. Berarti

$0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian uji *statistic parametric* pada penelitian ini dapat digunakan.

Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang memperoleh skor sebesar 5.094 dengan rata-rata skor 566 pada kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang sudah berjalan dengan baik. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah kemampuan pegawai untuk mencapai target pelaksanaan tugas dengan proses yang paling optimal dengan skor sebesar 586. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu. Namun, terdapat indikator yang mempunyai skor paling rendah Pegawai berperilaku baik dengan skor sebesar 542, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memberikan pelayanan dengan baik terhadap masyarakat namun mesti ditingkatkan lagi.

Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa total skor 5.065 dengan rata-rata skor 562 pada kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang sudah berjalan dengan baik. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah tata ruang dengan skor sebesar 581. Hal ini menunjukkan bahwa tata letak peralatan dalam ruangan kerja sudah sesuai dan memberikan kenyamanan. Namun, terdapat indikator yang mempunyai skor paling rendah sirkulasi udara dengan skor sebesar 500, hal ini menunjukkan bahwa kondisi udara ruangan cukup baik dalam hal kesegaran dan kesejukan bagi pegawai.

Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa total skor 5.094 dengan rata-rata skor 566 pada kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang sudah berjalan dengan baik. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah menyusun target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun) dengan skor sebesar 591. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai rutin menyusun target kinerja yang harus dicapai dalam satu tahun. Namun, terdapat indikator yang mempunyai skor paling rendah disiplin dengan skor sebesar 533, hal ini menunjukkan bahwa pegawai masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.

Analisis Verifikatif Korelasi Antara Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂)

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk menjelaskan seberapa kuat hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan menggunakan keluaran dari software SPSS for windows versi 25.

Tabel 4 Korelasi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja

Correlations			
		Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	157	157
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	157	157

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

Sumber : Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari hasil dari uji koefisien korelasi antara Budaya organisasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) adalah 0,706 dapat disimpulkan bahwa korelasi antara Budaya

organisasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) termasuk ke dalam kategori hubungan yang kuat.

Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 5 Uji Signifikansi Parsial (uji-t)

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	t	Sig.
(Constant)		4.532	.000
Budaya Organisasi	.433	5.269	.000
Lingkungan Kerja	.314	3.826	.000

Sumber : Pengolah Data, 2020

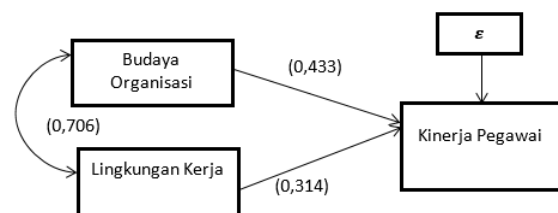
Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 for windows maka perhitungan analisis jalur dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Perhitungan Analisis Jalur

Variabel	Koef	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X ₁	X ₂	
Budaya organisasi (X ₁)	0,433	0,187	----	0,095	0,282
Lingkungan kerja (X ₂)	0,314	0,098	0,095	-----	0,193
Total Pengaruh					0,475
Pengaruh Variabel Lain (ε)					0,525

Sumber : Hasil Pengolah Data, 2020

Berdasarkan perhitungan diatas maka analisis path dalam penelian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Pengolah data 2020

Gambar 1 Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (5,269) > t_{tabel} (1,975), maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak maka H_1 diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap antara Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Besarnya pengaruh variabel Budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 28,2%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (3,826) > t_{tabel} (1,975), maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak maka H_1 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 19,3%.

Pengaruh Secara Simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 7 Hasil Uji Pengaruh Simultan

Model	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2	1042.551	70.738	.000 ^b
Residual	154	14.738		
Total	156			

Sumber: Pengolah Data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Menunjukkan bahwa Nilai F_{hitung} > F_{tabel} (70.738 > 3,050) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,050) dengan hipotesa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu terdapat pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang. Besarnya pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai yaitu sebesar 47,5%. Adapun pengaruh variabel lain di luar model adalah sebesar $1 - 0,475 = 0,525$ atau 52,5%.

Pengaruh parsial Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap antara Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Besarnya pengaruh variabel Budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 28,2%.

Menurut Schein (2016) budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, yang diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas. Internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang diteliti oleh Isnada, (2016) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Hasil penelitian besarnya pengaruh budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja.

Pengaruh parsial Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Total pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 19,3%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang diteliti oleh (Wijaya & Susanti 2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (studi kasus Dinas Pertimbangan dan Energy

Kabupaten Musi Banyuasin). Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan besaran skor pengaruh hasil uji regresi adalah sebesar 0,470.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Baiquni et al., (2017), variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang. Total pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai yaitu sebesar 47,5%. Adapun pengaruh variabel lain di luar model adalah sebesar 52,5%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang diteliti oleh Saputra (2018), hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Baiquni et al., (2017), hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dari variabel lingkungan kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Siregar, (2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap antara Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Besarnya pengaruh variabel Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 28,2%.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Total pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 19,3%.
3. Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang. Total pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai yaitu sebesar 47,5%. Adapun pengaruh variabel lain di luar model adalah 52,5%.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian diatas, dapat dikemukakan saran-saran yang dapat dipertimbangkan oleh lembaga Mengacu pada variabel budaya organisasi berdasarkan indikator yang terendah dengan skor 542 yakni pegawai berperilaku baik, maka sebaiknya Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang memberikan pedoman kepada pegawai tentang pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Mengacu pada variabel lingkungan kerja berdasarkan indikator yang terendah dengan skor 500 yakni sirkulasi udara, maka sebaiknya Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Karawang merenovasi ulang dan mendesain agar ruangan mendapatkan sirkulasi udara yang baik dan terkena sinar matahari. Mengacu pada variabel kinerja pegawai berdasarkan indikator yang terendah dengan skor 533 yakni disiplin

kerja, maka sebaiknya Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Karawang memberikan sanksi dan teguran kepada pegawai yang tidak berdisiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Baiquni, M., A., & Prihatini, A.,E, (2017), Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Warta Media Nusantara Tribun Jateng, *Jurnal Mahasiswa Undip*, 1 – 8
- Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang. (2018). *Laporan Kinerja Pemerintah Tahun 2018*.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Isnada, I. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 4(2).
- Saputra, M. A. (2018). Upaya dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung. *Doctoral Dissertation*, Iib Darmajaya.
- Schein, E., H.. (2016). *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass,. San Francisco.
- Siregar, G. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 pasal 20, *tentang sistem keolahragaan nasional*.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 *tentang kepemudaan*.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.