



DOI: <https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i3>

Received: 26 September 2024, Revised: 2 Oktober 2024, Publish: 19 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Sekretariat DPRD Kota Bandung)

Meilani Sarah¹, R. Jusdijachlan², Feby Febrin³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia
febunwim@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia
yusdi2008@gmail.com

³Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia
obelix9008@gmail.com

Corresponding Author: obelix9008@gmail.com³

Abstract: *The aim of this research is to determine and analyze: (1) Work Culture (2) Work Environment; (3) Employee Performance; and (4) The influence of work culture and work environment on the performance of Bandung City DPRD Secretariat employees, both simultaneously and partially. The research method used in this research is a descriptive survey and an explanatory survey. The unit of analysis in this research is the employees of the Bandung City DPRD Secretariat with a sample of 30 people. The type of investigation is causality, and the time horizon in this research is cross-sectional. Based on the research results, it was found that the work culture experienced by Bandung City DPRD Secretariat employees is good, the work environment at the Bandung City DPRD Secretariat can generally be said to be good, the performance of Bandung City DPRD Secretariat employees is currently considered good. Work Culture and Work Environment influence the Performance of Bandung City DPRD Secretariat Employees simultaneously and partially. However, partially the dominant work culture influences employee performance rather than the work environment. Because work culture predominantly influences performance, it is the first priority in improving performance. Therefore, the Bandung City DPRD Secretariat is advised to improve working conditions and atmosphere, so that they are able to work more professionally*

Keyword: *Work Culture, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Budaya Kerja (2) Lingkungan Kerja; (3) Kinerja Pegawai; serta (4) Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey deskriptif dan survey eksplanatori, unit analisis dalam penelitian ini adalah para pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung dengan sampel sebanyak 30 orang. Tipe investigasinya adalah causalitas, serta time horizon dalam penelitian ini adalah cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa Budaya Kerja yang dialami pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung sudah baik, Lingkungan Kerja di Sekretariat DPRD Kota Bandung pada

umumnya dapat dikatakan baik, Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung saat ini dinilai baik. Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung secara simultan dan parsial. Namun secara parsial Budaya Kerja dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai daripada Lingkungan Kerja. Karena Budaya Kerja lebih dominan mempengaruhi Kinerja, maka menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan Kinerja tersebut. Oleh karenanya, Sekretariat DPRD Kota Bandung disarankan untuk meningkatkan kondisi dan atmosfer kerja, sehingga mereka mampu bekerja lebih profesional professionally

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

PENDAHULUAN

Organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang sangat menentukan adalah faktor sumber daya manusia. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan penggerak utama dinamika organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Sekretariat DPRD Kota Bandung merupakan lembaga yang secara independen bertugas untuk mengurus segala jenis administrasi dan pelayanan yang berkenaan dengan kebutuhan para anggota DPRD Kota Bandung. Sekretariat DPRD Kota Bandung telah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja melalui pembinaan karir yang terencana dan objektif serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna menciptakan semangat kerja dan kondisi yang kondusif.

Berdasarkan observasi dilapangan menunjukkan adanya penurunan kinerja dari pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung yang diindikasikan oleh karena pengembangan karir dari pegawai yang tidak berjalan sebagaimana yang telah diatur oleh lembaga dan lingkungan kerja yang kurang mendukung terhadap keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seperti terlihat dari peluang pengembangan karir pegawai yang hampir tidak dilaksanakan dan kenyamanan tempat bekerja yang kurang mendukung terhadap konsentrasi bekerja para pegawai sehingga berpengaruh langsung terhadap menurunnya kinerja pegawai.

Kemudian berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Sekretariat DPRD Kota Bandung, terdapat indikasi lain yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai terbatasnya sumber daya manusia menjadi salah satu penyebabnya budaya kerja tidak menyenangkan, sehingga pegawai diharuskan merangkap tugas dan jabatan.

Pada permasalahan lain, Luthans (2002:563) menyatakan bahwa Budaya kerja memiliki beberapa karakteristik, yaitu Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi, Norma-norma, Nilai-nilai dan dominan, Filosofi, Aturan-aturan dan Iklim organisasi. Semua karakteristik tersebut sangat berhubungan dengan kinerja pegawai.

Selain itu permasalahan yang terjadi adanya hubungan yang kurang harmonis antara rekan sekerja yang menyebabkan lingkungan kerja kurang kondusif sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun. Lingkungan kerja menurut kussriyanto (2001:2) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Dari permasalahan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Sekretariat DPRD Kota Bandung)”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Budaya kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung
2. Bagaimana lingkungan kerja Sekretariat DPRD Kota Bandung
3. Bagaimana kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh Budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung
2. Lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kota Bandung
3. Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung
4. Pengaruh Budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

METODE

Penelitian ini dirancang bersifat deskriptif dan verifikatif. Dengan demikian jenis penelitian yang dilakukan adalah untuk memperoleh deskripsi tentang variabel-variabel yang diteliti, sedangkan verifikatif pada dasarnya untuk menguji suatu hipotesis. Penelitian ini akan menguji pengaruh Budaya Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda *description survey* dan *explanatory survey* yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Tipe investigasi pada Penelitian ini adalah *causalitas*, yaitu tipe penelitian yang menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara *independent variable*, dalam hal ini pengaruh Budaya Kerja dan lingkungan kerja terhadap *dependent variable*, yaitu kinerja pegawai.

Operasionalisasi Variabel

Terdapat tiga variabel utama yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu (1) Budaya Kerja, Lingkungan kerja, Kinerja pegawai; (2) Budaya Kerja terdiri dari sistem dan nilai-nilai yang didukung dan sistem asumsi yang mendasari; (3) Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, (4) Kinerja pegawai, terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap.

Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi

Terdapat dua sumber data dan cara penentuan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari data sekunder (*secondary data*) yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari unit analisis dari pihak-pihak tertentu melalui penelaahan dokumen atau laporan yang tersedia pada instansi tersebut, kemudian data primer (*primary data*) yaitu data yang diperoleh langsung dari unit analisis penelitian melalui wawancara, angket atau observasi.

Sedangkan cara penentuan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sensus* yaitu semua unsur (anggota) populasi untuk dijadikan sampel karena untuk menjaga validitas dan reabilitas pengukuran dalam penelitian ini, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden yaitu para pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung sebanyak (N) 30 orang sesuai dengan karakteristik responden.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diperoleh menggunakan teknik sebagai berikut : Observasi, wawancara, yaitu melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang dianggap mengetahui dengan objek penelitian guna mendapatkan data yang tidak diperoleh dari observasi atau dokumen-dokumen, dan terakhir dengan melakukan penyebaran kuesioner.

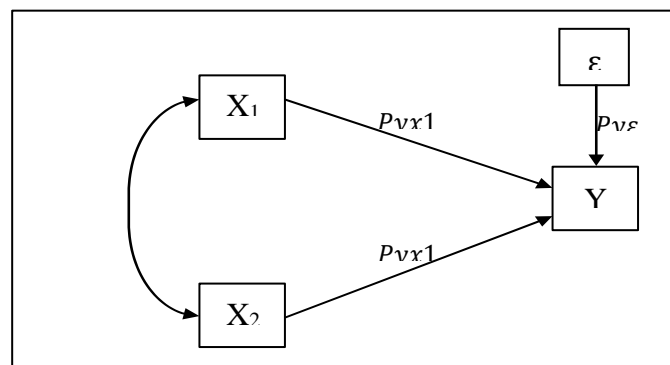
Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Sebelum penyebaran instrument, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrument pengujian validitas instrument dilakukan dengan menggunakan correlation product moment (Sugiyono, 2006:182). Instrument dinyatakan valid bila koefisien korelasi $> 0,3$ (Sugiyono, 2016:329). Sedangkan pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alfa dengan menggunakan SPSS ver 11.5 (Sekaran, 2000:329).

Sebelum data dianalisis, dilakukan terlebih dahulu pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara dan kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam 3 langkah, yaitu : persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu : (1) analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan (2) analisis kuantitatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab.

Sedangkan untuk meneliti pengaruh diantara variabel penelitian terhadap kinerja pegawai, data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan analisis jalur (path analysis). Menurut Wairasasmita (2004:1) analisis jalur membahas kontribusi pengaruh dan perbandingan kontribusi pengaruh (baik secara keseluruhan maupun parsial). Dengan Analisis jalur, besarnya pengaruh antar variabel dapat ditentukan dan dinyatakan dalam persentase untuk mengetahui hubungan kausal antara Budaya Kerja (Variabel X1), dan lingkungan kerja (Variabel X2) serta kinerja pegawai (Variabel Y)



Gambar 1. Diagram Struktur Hubungan Kausal Antara Budaya Kerja dan Lingkungan kerja Dengan Kinerja

Dimana :

- X1 = Budaya Kerja
- X2 = Lingkungan kerja
- Y = Kinerja
- ϵ = Faktor lain yang mempengaruhi Y, selain X1, X2 dan X3.
- r_{x1x2} = Korelasi antara variabel X1 dan X2
- p_{rx1} = Koefisien jalur pengaruh variabel X1 terhadap Y
- p_{rx2} = Koefisien jalur pengaruh variabel X2 terhadap Y
- $p_{y\epsilon}$ = Koefisien jalur pengaruh variabel ϵ (variabel lain yang tidak diteliti/diamati)

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut : pengaruh Budaya Kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Jika hipotesis penelitian tersebut dinyatakan ke dalam hipotesis statistik adalah :

Rumusan Hipotesis

Tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel (0,05)(n-k-1)}$ → terdapat pengaruh Budaya Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Terima H_0 jika $F_{hitung} \leq F_{tabel (0,05)(n-k-1)} \rightarrow$ tidak terdapat pengaruh Budaya Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

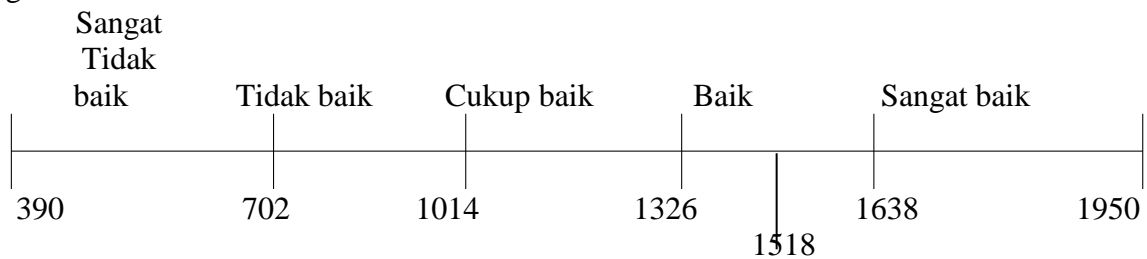
Jika hipotesis umum (simultan) dalam penelitian signifikan, maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk subhipotesis (Parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Budaya kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Bandung

Budaya kerja, merupakan nilai-nilai dominant yang disebarluaskan didalam organisasi dan sebagai acuan filosofi kerja karyawan. Menurut pendapat Stoner (1995:78), budaya kerja mengacu ke suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi.

Berdasarkan rekap tanggapan konsumen mengenai variabel budaya kerja, skor total nilai kumulatif variabel budaya kerja mencapai 1518. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 13 \times 30 = 1950$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 13 \times 30 = 390$. Klasifikasi skor jawaban pegawai variabel budaya kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 312 sebagai berikut :

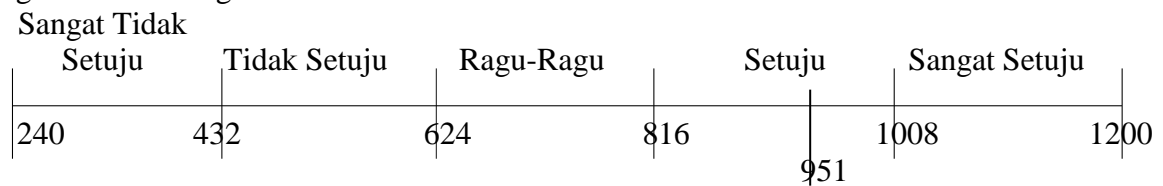


Berdasarkan bobot skor variabel budaya kerja di atas, ternyata budaya kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung terbentuk dengan baik, artinya budaya kerja Sekretariat DPRD Kota Bandung terbentuk dengan baik, dalam arti budaya kerja efektif dan baik tercermin pada kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan yang mendapat masukan (*considerate*), dan didukung oleh bawahan (*supportive*), pemecahan masalah oleh kelompok, dan kemandirian kerja, namun ada hal yang harus diperhatikan pimpinan yaitu sistem pemberian kompensasi belum memihak pada pegawai.

2. Lingkungan Kerja di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan rekap tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, skor total nilai kumulatif variabel lingkungan kerja mencapai 951. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 8 \times 30 = 1200$ dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 10 \times 30 = 240$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel lingkungan kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 192 sebagai berikut :



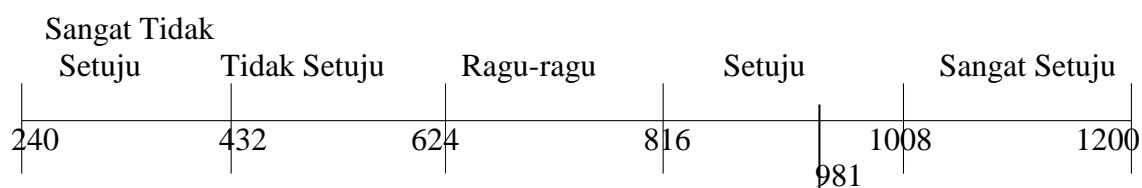
Berdasarkan hasil perhitungan diatas, bobot skor variabel lingkungan kerja, ternyata Lingkungan Kerja di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung sudah tergolong baik, dalam arti Lingkungan Kerja di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung masih perlu

ditingkatkan dan diperbaiki kedepannya, karena lingkungan kerja salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja.

3. Kinerja Pegawai Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung

Afsan Sultana et, al. (2012 : 647) *“performance can be defined as the achievement of specified task measured against predetermined or identified standards of accuracy, completeness, cost and speed”*. Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian tugas tertentu yang diukur terhadap yang telah ditentukan sebelumnya atau diidentifikasi standar akurasi, kelengkapan, biaya dan kecepatan.

Berdasarkan rekap tanggapan responden terhadap kinerja pegawai, skor total nilai kumulatif variabel kinerja mencapai 858. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 8 \times 30 = 1200$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 8 \times 30 = 240$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel kinerja pegawai dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 192 sebagai berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan diatas, ternyata Pegawai Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung memiliki kinerja yang tinggi, dalam arti kinerja Pegawai Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki kedepannya, kinerja pegawai merupakan hal utama dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

4. Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Pengaruh Budaya Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (**path analysis**) dan software yang digunakan adalah SPSS release 12.

Tabel 1. Matriks Korelasi Antar Variabel Correlations

		KINERJA	BUDAYA KERJA	LINGKUNGAN KERJA
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.382	.473
	BUDAYA KERJA	.382	1.000	.364
	LINGKUNGAN KERJA	.473	.364	1.000
Sig. (1-tailed)	BUDAYA KERJA	.	.000	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.000	.	.000
	KINERJA	.000	.000	.
N	LINGKUNGAN KERJA	30	30	30
	BUDAYA KERJA	30	30	30
	KINERJA	30	30	30

Sumber : hasil output SPSS

Pengaruh secara keseluruhan dari X1 sampai X2 serta koefisien jalur variabel lainnya di luar variabel X1 sampai X2 seperti tabel dibawah ini

Tabel 2

Besarnya Koefisien Jalur

Koefisien jalur X1 terhadap X2	$px1x2$	0.364
Koefisien jalur X1 terhadap Y	$pyx1$	0.382
Koefisien jalur X2 terhadap Y	$pyx2$	0.473

Sumber : hasil output SPSS

Tabel 3
Koefisien Determinasi Multiple, dan Koefisien Jalur Variabel Lain

Determinasi Multiple (R^2)	$R^2 Y.X1, X2,$	0.332
Koefisien Korelasi Multiple	$R Y.X1, X2,$	0.389
Determinasi Var. Lain terhadap Y	$P^2 Y C$	0.668

Sumber : hasil output SPSS

Artinya bahwa pengaruh variabel X1, dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0.332 atau 33.2% variabel X1, dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y, dan sisanya 0.668 atau 66.8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh antara Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung, selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk seperti tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Pengujian Simultan X1 dan X2 terhadap Y
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.665	2	110.665	10.442	.000 ^b
	Residual	54.434	27	54.434		
	Total	165.099	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA

Sumber : Output SPSS 12.0

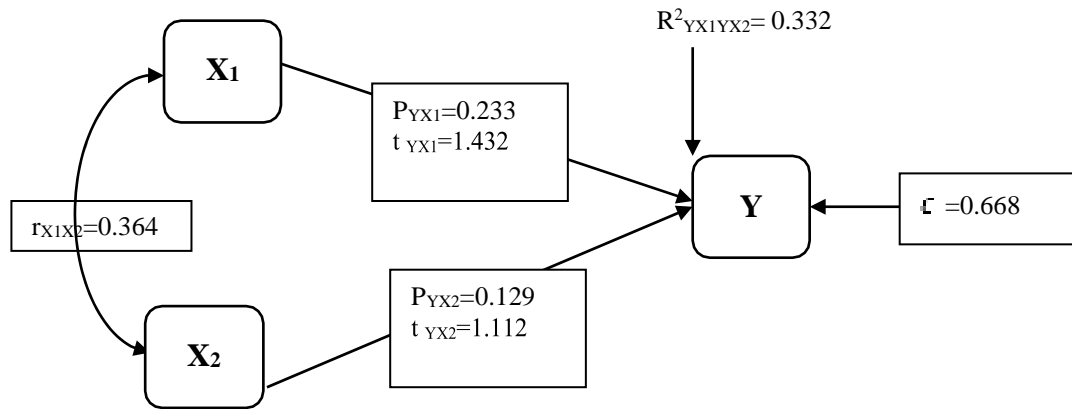
Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10.442 dengan sig. Level sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian simultan terbukti atau signifikan, sehingga dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut dengan pengujian secara parsial.

Tabel 4
Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X1 dan X2

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X1, X2 ke Y	0.332	33.2
Pengaruh Diluar X1, X2	0.668	66.8
Jumlah		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung, yakni sebesar 33.2%, sedangkan sisanya sebesar 66.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu iklim kerja, komitmen, budaya kerja, lingkungan kerja. Namun apabila dilihat secara parsial Budaya Kerja dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada lingkungan kerja, dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan diagram hubungan kausal variabel X1, X2 terhadap Y sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram Kausal antara Budaya Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sebagaimana pada gambar 4.1 di atas, terlihat bahwa Budaya Kerja dominan mempengaruhi kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.233 dengan t_{hitung} sebesar 1.432 dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, daripada lingkungan kerja sebesar 0.129 dengan t_{hitung} sebesar 1.112 dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 5. Pengujian Koefisien Jalur secara Parsial

Simbol Koefisien Jalur	thitung	ttabel	Kesimpulan
PYX1	0.233	1.432	Ho tolak Terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja
PYX2	0.129	1.112	Ho tolak Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja

Sumber : hasil perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Budaya Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Interpretasi Analisis Jalur

Ket	Pengaruh	%	
X1	Pengaruh langsung ke Y	0.1835	18.35
	Pengaruh tidak langsung melalui X2 ke Y	0.0977	9.77
Jumlah		0.2842	28.42

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 18.35% dengan koefisien thitung sebesar 1.432, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui variabel lingkungan kerja sebesar 9.77%.

Sedangkan kontribusi Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 28.42%, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik Budaya Kerja yang emban, maka kinerja pegawai akan meningkat

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X2	Pengaruh langsung ke Y	0.0501	05.01
	Pengaruh tidak langsung melalui X1 ke Y	0.0977	9.77
Jumlah		0.1478	14.78

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap Kinerja secara langsung sebesar 5.01% dengan koefisien thitung sebesar 1.112, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, karena nilai thitung $>$ ttabel, serta tidak langsung melalui variabel Budaya Kerja sebesar 9.77%.

Sedangkan kontribusi pengawasan terhadap Kinerja secara keseluruhan mencapai 14.78%, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan Kinerja, perlu adanya perbaikan faktor lingkungan kerja, karena faktor lingkungan kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik lingkungan kerja yang terbentuk akan mengakibatkan meningkatkannya kinerja.

KESIMPULAN

1. Budaya Kerja menurut pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung belum mendapat respon baik, dalam arti Budaya Kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar pada kelangsungan organisasi, namun pegawai masih merasa Budaya Kerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan harapan dari pegawai yang bersangkutan.
2. Lingkungan kerja menurut pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung pada umumnya belum sesuai. Beberapa indikator memiliki nilai yang cukup tinggi. Namun ada beberapa indikator yang bernilai rendah sehingga harus diperbaiki
3. Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung memiliki kinerja yang tinggi dari beberapa indikator yang ada, keseluruhan menunjukkan nilai yang baik dan tinggi.
4. Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung serta pengaruhnya positif. Namun secara parsial Budaya Kerja dominan mempengaruhi kinerja pegawai dari pada lingkungan kerja. Dan secara parsial, pengaruh Budaya Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:
 - a. Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, sehingga apabila Budaya Kerja yang terjadi sesuai, maka Kinerja pegawai akan meningkat pula.
 - b. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, sehingga apabila Lingkungan Kerja yang terbentuk dengan harapan pegawai, maka Kinerja pegawai akan meningkat pula.

Beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Sekretariat DPRD Kota Bandung untuk meningkatkan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja. Saran-saran tersebut antara lain :

1. Pimpinan Sekretariat DPRD Kota Bandung untuk mengeluarkan kebijakan penerapan Budaya Kerja positif karena penting untuk menjadi penggerak kedisiplinan, sehingga pegawai bisa memahami lebih dalam makna dari tugas yang diberikan kepada mereka.
2. Perbaikan lingkungan kerja dapat dilakukan melalui perbaikan komunikasi pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung dengan pimpinan dan seluruh pegawai organisasi sehingga untuk selanjutnya akan mendorong tercapainya kinerja pegawai yang tinggi.
3. Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung harus ditingkatkan terutamamengenai peningkatan kreativitas dan inovasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan komparatif dalam menyelesaikan tugas, kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan lebih ditingkatkan

REFERENSI

- A.F. Stoner James, dkk. 1996. Manajemen Luthan, Fred. 2002. *Organizational Behavior: 7th Edition*. New York: McGraw- Hill Inc
- Afshan Sultana, dkk, 2012, *Impact Of Training On Employee Performance : A study Of Telecommunication Sector In Pakistan*, Interdisciplinary Journal Of Contemporary Ressearch In Business, Vol. 4, No. 6, October.
- Kusriyanto, B. 2001. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: IKAPI.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for business: A Skill Building Approach*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.