



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai



<sup>1</sup>Ibnu Saeati<sup>1</sup>, Muhamad Abid<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Jakarta, Indonesia

Email: [saeati24@gmail.com](mailto:saeati24@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Submission: 2024-09-07 Accepted: 2024-10-15 Published: 2024-10-20	This study aims to determine the influence of the work environment and organizational culture on employee performance in Tajurhalang Subdistrict, Bogor Regency. The method used in this research is quantitative. The population in this study consists of 63 employees, using a saturated sample. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis method involves simple and multiple linear regression tests, correlation coefficients, determination coefficients, partial t-tests, and simultaneous F-tests. The results of this study indicate that there is an influence of the work environment on employee performance in Tajurhalang Subdistrict, Bogor Regency, as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 12.722 + 0.708X$ . The correlation value is 0.664 (strong). The determination coefficient R Square value is 44.1%. The t-value is 6.931 > t-table 1.999 with a significance of 0.000 < 0.05. There is an influence of organizational culture on employee performance in Tajurhalang Subdistrict, Bogor Regency, as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 8.689 + 0.803X$ . The correlation value is 0.822 (very strong). The determination coefficient R Square value is 67.6%. The t-value is 11.277 > t-table 1.999 with a significance of 0.000 < 0.05. Simultaneously, the work environment and organizational culture influence employee performance in Tajurhalang Subdistrict, Bogor Regency, as evidenced by the multiple linear regression equation $Y = -2.673 + 0.422X_1 + 0.646X_2$ . The correlation value is 0.898 (very strong). The determination coefficient R Square value is 80.6%. The F-value is 124.977 > F-table 3.15 with a significance level of 0.000 < 0.05.
<b>Keywords:</b> <i>Work Environment; Organizational Culture; Employee Performance.</i>	

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Penyerahan: 2024-09-07 Diterima: 2024-10-15 Dipublikasi: 2024-10-20	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 63 pegawai dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,722 + 0,708X$ . Nilai korelasi sebesar 0,664 (kuat). Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 44,1%. Nilai thitung 6,931 > t tabel 1,999 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 8,689 + 0,803X$ . Nilai korelasi sebesar 0,822 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 67,6%. Nilai thitung 11,277 > t tabel 1,999 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan terdapat lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = -2,673 + 0,422X_1 + 0,646X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,898 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 80,6%. Nilai F hitung 124,977 > F tabel 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.
<b>Kata kunci:</b> <i>Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai.</i>	

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



### I. PENDAHULUAN

Di zaman seperti sekarang ini, organisasi harus mampu menghadapi tantangan global agar tetap adaptif dalam situasi perubahan apapun seperti perubahan pola kerja, perkembangan teknologi informasi, serta kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi psikologi mindset global. Organisasi harus dapat memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia secara maksimal agar terus sejalan dengan kemajuan zaman dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Setiap organisasi berusaha mengembangkan kemampuan pegawai dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam mencapai tujuan organisasinya. Suatu cara

tempuh perlu dilakukan organisasi dalam menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor merupakan perangkat pemerintah yang melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintah dan melakukan pelayanan publik kepada masyarakat di desa tajurhalang. Kantor kecamatan tajurhalang kabupaten bogor membutuhkan peran penting sumber daya manusia yang baik untuk mencapai visi dan misi organisasi, namun tujuan tersebut tidak dapat dicapai apabila kinerja yang dihasilkan oleh pegawai kurang maksimal, menurunnya kinerja para pegawai menjadi

masalah yang dialami oleh kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor. Berikut ini merupakan data kinerja pegawai yang ada pada kantor kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023.

Penulis melihat pokok permasalahan yang muncul yaitu menurunnya hasil kinerja para pegawai di Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor, penulis juga melakukan observasi secara langsung untuk mengetahui fenomena kinerja pegawai yang kurang baik di Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor, Menurut Muhamad Abid (2023:121) "kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah direncanakan dan disepakati bersama dengan atasannya dalam satuan waktu tertentu (hari/minggu/bulan/tahun) yang selaras dengan tujuan perusahaan, kemudian dinilai dan diukur menggunakan suatu alat penilaian kinerja yang telah disepakati".

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sedarmayanti (2017:53) "kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai moral dan etika". Dari beberapa pengertian tersebut penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dilihat secara kualitas & kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengetahui faktor yang menjadi penyebab hasil kinerja pegawai yang kurang maksimal, penulis melakukan observasi dan wawancara secara langsung kepada beberapa pegawai yang ada di Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor. Dari hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan, para pegawai menyatakan bahwa kurang merasa nyaman ketika bekerja di kantor yang disebabkan oleh beberapa hal seperti ruang kerja yang sempit, suhu ruangan yang terasa sedikit panas, kurangnya peralatan kerja yang mendukung para pegawai dalam melakukan pekerjaan, serta keamanan di lingkungan kerja yang masih kurang baik. Penulis menduga hal tersebut merupakan penyebab yang berdampak terhadap kinerja para pegawai di Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor. Penulis melakukan pra-survei kepada 25 pegawai kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor untuk mendapatkan hasil yang konkret sebagai berikut:

Menurut Sedarmayanti (2019:13) "lingkungan kerja adalah semua yang terdapat di sekitaran tempat kerja dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung". Menurut Rahmawati, dkk (2020:7) "lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari". Sedangkan menurut Darmadi (2020:242) "lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada di sekitar pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah di tugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain". Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik secara fisik ataupun non fisik yang dapat memberikan pengaruh kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Penulis juga melakukan observasi untuk mengetahui faktor lain yang menjadi penyebab hasil kinerja para pegawai yang kurang maksimal di Kecamatan Tajurhalang. Dari hasil observasi tersebut telah di dapatkan bahwa faktor lain seperti keberanian para pegawai dalam mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil dan tim, serta keagresifan para pegawai yang masih kurang dalam melaksanakan tugasnya. Penulis menduga faktor lain yang mempengaruhi hasil kinerja para pegawai yang kurang maksimal disebabkan oleh budaya organisasi yang ada di Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor. Penulis melakukan pra-survei kepada 25 pegawai kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor untuk mendapatkan hasil yang konkret sebagai berikut: Menurut Robbins (2018:63) "budaya organisasi adalah sehimpun nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak". Menurut Sukaksono Hari (2019:4) "Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan prilakunya di dalam organisasi".

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:2) menyatakan bahwa "Budaya organisasi dapat di definisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya". Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah nilai yang tercipta di sebuah organisasi yang digunakan para anggota dalam melaksanakan pekerjaannya serta membentuk perilaku anggota di dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan bagian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi itu sendiri kedepannya. Sebuah organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan berdampak terhadap hasil kerja para pegawai, begitu juga dengan budaya organisasi yang memiliki peran terhadap budaya kerja pada diri seorang pegawai di dalam organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk melihat dan mengamati apakah lingkungan organisasi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik mengangkat masalah tersebut dan membahasnya dalam penelitian dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor".

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada filosofi positivisme, di mana penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan data numerik atau statistik sebagai dasar analisis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena metode ini dianggap lebih objektif dan dapat menghasilkan data yang dapat diukur dengan jelas. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2016), metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang terstruktur, terencana, dan sistematis, sehingga memudahkan peneliti dalam mengatur dan mengontrol variabel-variabel yang diteliti. Dalam konteks penelitian

ini, pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk melakukan pengukuran yang akurat dan valid atas pengaruh variabel-variabel tertentu terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor.

Lokasi penelitian dilakukan di Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor, dengan penelitian yang berlangsung selama delapan bulan, dari Desember 2023 hingga Juli 2024. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan kesesuaian karakteristik populasi dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengkaji hubungan antara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi seluruh pegawai Kecamatan Tajurhalang sebagai populasi penelitian, yang kemudian dijadikan sebagai sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016), teknik sampling jenuh adalah teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yang dalam hal ini berjumlah 63 orang pegawai. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil dan memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih representatif.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini melibatkan tiga variabel utama: dua variabel bebas (lingkungan kerja dan budaya organisasi) dan satu variabel terikat (kinerja pegawai). Variabel lingkungan kerja (X1) diukur melalui beberapa indikator seperti ruang kerja, temperatur ruangan, dan peralatan kerja, sebagaimana diuraikan oleh Sedarmayanti (2019). Sementara itu, variabel budaya organisasi (X2) mencakup indikator seperti keberanian mengambil risiko dan perhatian terhadap detail, yang dikutip dari Robbins (2018). Variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y), diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu berdasarkan teori dari Muhamad Abid (2023). Pengukuran terhadap variabel-variabel ini dilakukan menggunakan skala Likert, yang dirancang untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang sedang diteliti.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode, yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner digunakan sebagai metode utama untuk mengumpulkan data kuantitatif dari responden. Setiap item dalam kuesioner dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang telah ditentukan, dan responden diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan skala Likert yang disediakan. Selain itu, wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi tambahan yang mendukung hasil dari kuesioner, terutama untuk memahami lebih dalam persepsi dan pengalaman responden terkait variabel yang diteliti. Teknik observasi juga digunakan sebagai metode tambahan untuk memperoleh data primer langsung dari responden, yang kemudian digunakan untuk memperkuat hasil analisis. Data sekunder, seperti sejarah organisasi dan informasi lain yang relevan, juga dikumpulkan untuk melengkapi data primer yang telah diperoleh.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

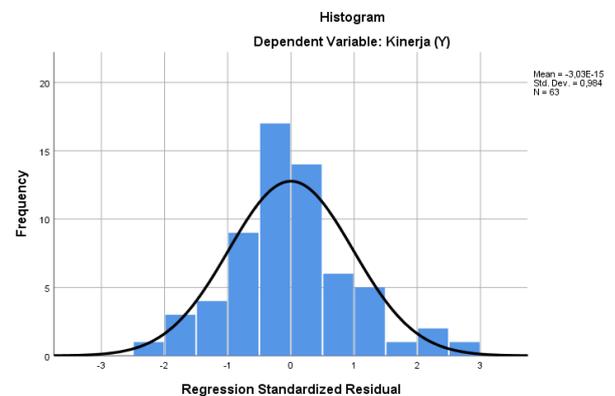
##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji statistik Kolmogrov – Smirnov (KS) test. Pengujian

normalitas data dalam penelitian ini menggunakan one sample kolmogrovsmirnov test dengan syarat jika  $asym\ sig (2-tailed) > 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika  $asym\ sig (2-tailed) < 0,05$  maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Berikut hasil pengujian normalitas data.

**Tabel 1.** Analisis Normalitas data dengan Kolmogrov-Smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26069554
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.070
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		



**Gambar 1.** Histogram Dependent Variabel

Berdasarkan tabel dan Histogram di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,190 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya, dan grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan, Itu artinya data berdistribusi normal.

#### 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 2.** Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standar	Sig.	
		B	Std. Error	dized Coefficients		
				Beta	t	
1	(Constant)	12,722	4,392		2,897	,005
	Lingkungan Kerja	,708	,102	,664	6,931	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut  $Y = 12,722 + 0,708X$  dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa: Nilai (a) atau konstanta sebesar 12,722 nilai ini menunjukkan

bahwa pada saat lingkungan kerja (X1) bersifat nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 12,722. Dan Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,708 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu kesatuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,708 satuan

**Tabel 3.** Analisis Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,689	3,060		2,839	,006
	Budaya Organisasi	,803	,071	,822	11,277	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut  $Y = 8,689 + 0,803X$  dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa: Nilai (a) atau konstanta sebesar 8,689 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat budaya organisasi (X2) bersifat nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 8,689. Dan Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,803 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap kenaikan budaya organisasi sebesar satu kesatuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,803 satuan.

### 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277), analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

**Tabel 4.** Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2,673	2,979		-,897	,373
	Lingkungan Kerja	,422	,066	,395	6,363	,000
	Budaya Organisasi	,646	,061	,662	10,649	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:  $Y = -2,673 + 0,422X1 + 0,646X2$

Konstanta sebesar -2,673 artinya jika variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar -2,673. Nilai regresi 0,422X1 (positif) artinya apabila variabel lingkungan kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,422 satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi (X2) dalam keadaan tetap. Nilai regresi 0,646X2 (positif) artinya apabila variabel budaya organisasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat

sebesar 0,646 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X1) dalam keadaan tetap.

### 4. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan thitung dengan ttabel. Adapun ketentuan mencari nilai ttabel diperoleh dengan cara jumlah responden  $n = 63 - 2 = 61$  dilihat dari distribusi nilai t tabel (terlampir tabel t) maka nilai ttabel 1,999. Dengan kriteria: Jika thitung < ttabel berarti H0 diterima dan Ha ditolak. Jika thitung > ttabel berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 5.** Analisis Uji Parsial (X1) terhadap (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,722	4,392		2,897	,005
	Lingkungan Kerja	,708	,102	,664	6,931	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung 6,931 > t tabel 1,999 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

**Tabel 6.** Analisis Uji Parsial (X2) terhadap (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,689	3,060		2,839	,006
	Budaya Organisasi	,803	,071	,822	11,277	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung 11,277 > t tabel 1,999 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor

### 5. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut: DF (pembilang) = k-1 dan DF (penyebut) = n-k-1 dimana n = jumlah sampel penelitian, k = jumlah variabel bebas, dan 1 = konstan.

$$DF \text{ (pembilang)} = 3-1 = 2$$

$$DF \text{ (penyebut)} = 63-3 = 60 \text{ sehingga diperoleh Ftabel } 3,15.$$

Kriteria pengujianya antara lain: H03 diterima dan Ha ditolak jika Fhitung < Ftabel artinya secara simultan

variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Dan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya secara simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F simultan lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 7.** Hasil Uji F Hitung

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	790,986	2	395,493	124,977	,000b
Residual	189,872	60	3,165		
Total	980,857	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Tabel diatas menjelaskan perolehan nilai F hitung 124,977 > F tabel 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 12,722 + 0,708X$  Nilai (a) atau konstanta sebesar 12,722 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 12,722. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,708 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,708 satuan. Nilai korelasi sebesar 0,664, yang artinya tingkat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,441 yang artinya variabel lingkungan kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 44,1% sedangkan sisanya sebesar 55,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung 6,931 > t tabel 1,999 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lili Sularmi & Guruh Tarsono Putra (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian Mariana Sabah & Raden Yeti Sumiaty (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Wira Kusuma, Novinky Ferdinand & Denok Sunarsi (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 8,689 + 0,803X$  Nilai (a) atau konstanta sebesar 8,689 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat budaya organisasi (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 8,689. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,803 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,803 satuan. Nilai korelasi sebesar 0,822, yang artinya tingkat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,676 yang artinya variabel budaya organisasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 67,6% sedangkan sisanya sebesar 32,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung 11,277 > t tabel 1,999 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widhi Wicaksono, Suyatin, Denok Sunarsi, Azhar Affandi & Herling (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan. Penelitian Dodi Prasada (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti Tumanggor (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = -2,673 + 0,422X_1 + 0,646X_2$ . Konstanta sebesar -2,673 artinya jika variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar -2,673. Nilai regresi 0,422X1 (positif) artinya apabila variabel lingkungan kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,422 satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi (X2) dalam keadaan tetap. Nilai regresi 0,646X2 (positif) artinya apabila variabel budaya organisasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,646 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X1) dalam keadaan tetap. Nilai korelasi sebesar 0,898 yang artinya tingkat hubungan lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,806 yang artinya variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 80,6%. Sedangkan sebesar 19,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Fhitung 124,977 > F tabel 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H03 ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anis Rahmawati Ningrum, Sentot Imam Wahjono, Andi Wardhanan & Noer Choidah (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rafi Oktavia & Jhon Fernos (2023), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh Almi Zandria Alisna & Jhon Fernos (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 12,722 + 0,708X$ , nilai korelasi sebesar 0,664, dan koefisien determinasi sebesar 44,1%. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi  $Y = 8,689 + 0,803X$ , nilai korelasi sebesar 0,822, dan koefisien determinasi sebesar 67,6%. Secara simultan, lingkungan kerja dan budaya organisasi bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai, dengan persamaan regresi  $Y = -2,673 + 0,422X_1 + 0,646X_2$ , nilai korelasi 0,898, dan koefisien determinasi sebesar 80,6%, menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tajurhalang.

##### B. Saran

Berdasarkan simpulan penelitian ini, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: Pertama, pihak Kecamatan Tajurhalang disarankan untuk terus memperbaiki lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai, dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung produktivitas. Kedua, perlu dilakukan penguatan budaya organisasi yang mendorong semangat kerja, kolaborasi, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi, karena budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Terakhir, mengingat pengaruh simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai, manajemen sebaiknya mengintegrasikan kedua aspek tersebut dalam kebijakan strategis untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Abid, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: How To Lead People*. Cetakan pertama: 2023. Pena Persada Kerta Utama.
- Abid, M., & Iqas, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Trenggalek. *e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*, 11(1), 53-60.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Decpublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Alfabet, S. H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alisna, A. Z., & Fernos, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 126-135.
- Azhar, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Bandung Conference Series: Economics Studies*, 4(2), 373-381.
- Azhar, A., & Jusuf, E. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship*, 5(1), 50-60.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media Group.
- Darmadi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: Buku Pendidikan Deepublish.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, R. N., & Riyanto, S. (2023). Menavigasi tantangan linguistik: Pengalaman mahasiswa internasional di lingkungan bukan pemakai bahasa Inggris asli dan pentingnya pengembangan kemampuan berbicara. *Wistara: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra*, 4(2), 138-144.
- Haryadi, R. N., Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., & Teriyan, A. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Nurjaya, N. (2022). Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 471-484.

- Hayat, N., Sumarni, S., Mansyuri, M. I., & Samsudin, S. (2024). Pengaruh Iklim dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 41–47. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.457>
- Kusmawati, Y., & Ovalianti, N. (2022). Pengaruh Current Ratio dan Debt To Equity Ratio terhadap Return on Equity Pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Periode 2012-2021. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 53–61. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.182>
- Mulyati, M., Ramadhan, M. S., & Amelya, D. R. (2024). Pengaruh Literasi Keuangan dan Sikap Keuangan terhadap Pengelolaan Keuangan UMKM. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 62–66. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.447>
- Putra, B. P. ., & Sunarsih, D. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mackessen Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 7–12. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.265>
- Seri, S., Edy, E., & Taufik, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 80–87. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.186>
- Simanjuntak, F. A., & Edy, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 62–68. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.183>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sularmi, L., & Putra, G. T. (2022). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Koperasi Dan UKM Republik Indonesia. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(1), 36-44.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 1-24.
- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117-123.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supangat, A. (2015). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tony, T., & Taufik, Y. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Era Musika Indah Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 88–93. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.187>
- Tumanggor, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 2(2), 88-95.
- Wibowo. (2015). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok: PT Raja Grafindo Persada