

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kembangan Jakarta Barat

Maulana Hadi Putra<sup>1\*</sup>, Chotamul Fajri<sup>2</sup>

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

## ARTICLE INFO

**Article history:**  
Received (1-08-2024)  
Revised (7-08-2024)  
Accepted (01-09-2024)

### Keywords:

Work Environment,  
Organizational Culture,  
Employee Performance

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work environment and Organizational culture in sub-district Kembangan in West Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique uses saturated sampling and obtained a sample of 60 respondents. Data analysis uses validity, reliability, classical assumption, regression analysis, regression coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results of this study showed that work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 43.1% and hypothesis test obtained  $t$  test  $>$   $t$  table or  $(6.754 > 1.991)$ . Work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 42.9% and hypothesis tests obtained  $t$  test  $>$   $t$  table or  $(6.601 > 1.991)$ . Work environment and Organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y=7.226+0.420X_1+0.387X_2$ . The value of the coefficient of determination is 51.1% while the remaining 48.9% is influenced by other factors. Test the hypothesis obtained the value of  $F_{test} >$   $F_{table}$  or  $(32.507 > 3.16)$ .*

### Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Budaya  
Organisasi, Kinerja Pegawai

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi pada pegawai kecamatan Kembangan di Jakarta barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,1% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,754 > 1,991)$ . Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,601 > 1,991)$ . Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 7,226 + 0,420X_1 + 0,387X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 51,1% sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} >$   $F_{tabel}$  atau  $(32,507 > 3,16)$ .



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah aspek pada sebuah entitas atau organisasi. Supaya operasional manajemen berlangsung dengan lancar, perusahaan perlu mempunyai staf yang berwawasan dan berkompentensi tinggi serta berupaya mememanajemen perusahaan seefektif mungkin dengan demikian produktivitas karyawan bertambah. Perusahaan yang besar dan rumit mengharuskan entitas mempunyai pusat akuntabilitas yang akan menjalankan tugas, memonitor, dan menilai kinerjanya untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan sasaran utama entitas. Krusialnya eksistensi Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital pada sekarang ini merupakan satu diantara usaha yang mesti diraih oleh entitas yaitu dengan mengatur elemen individu dengan optimal supaya tercapai para pekerja yang puas dengan tugasnya dalam entitas. Manusia ialah satu diantara komponen krusial dalam sebuah entitas; tanpa adanya manusia, walaupun beragam elemen yang diperlukan telah tersedia, entitas tidak akan berfungsi tanpa terdapatnya manajemen yang sesuai di dalam entitas. Lembaga pemerintah di sektor layanan umum ialah sebuah entitas

\*Corresponding author.

E-mail: putradragneel2@gmail.com (First Author)

yang sangat vital untuk melayani penduduk secara luas supaya dapat menikmati berbagai sarana yang disediakan oleh pemerintah. Kecamatan Kembangan menjadi satu diantara kecamatan di daerah Kota Administrasi Jakarta Barat, yang didirikan menurut PP No.25/1978 mengenai Pemerintahan Wilayah Kota dan Kecamatan di Jakarta. Kecamatan memiliki peran mendukung Walikota dalam menjalankan penyelenggaraan keperluan pemerintahan yang didelegasikan oleh Gubernur dan mengomando penyelenggaraan peran perda di area Kecamatan.

Menurut Nitisemito (2009:183) lingkungan kerja yakni seluruh aspek di sekeliling pekerja yang dapat berdampak pada mereka dalam menjalankan tanggung jawab yang di bebaskan. Secara umum, penjelasan lingkungan berhubungan dengan sejumlah bagian yang terdapat di sekeliling entitas yang berpengaruh baik secara langsung ataupun tidak bagi entitas itu sendiri. Dalam hal lingkungan kerja, ini dapat diartikan menjadi sejumlah bagian yang terdapat di sekeliling pekerja, yang mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung bagi kinerja mereka. Lingkungan fisik di tempat kerja mencakup semua elemen di sekeliling pekerja yang bisa memengaruhi mereka saat melaksanakan tanggungjawab yang ditugaskan. Menurut penjelasan para ahli diatas bisa dinyatakan jika lingkungan fisik di tempat kerja mencakup seluruh komponen jasmani yang terdapat di sekeliling tempat kerja pegawai yang berpengaruh dengan teman kerja, atasan, dan juga menaati regulasi yang belangsung dalam sebuah organisasi.

Lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan yang tidak harmonis antara atasan dan bawahan atau antar rekan kerja, juga merupakan bagian penting dari lingkungan kerja non fisik. Pimpinan, pegawai, dan sesama rekan kerja harus menyadari peran mereka dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan mengelola emosi secara efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Membangun hubungan interpersonal yang sehat dan saling mendukung sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Implementasi komunikasi yang baik, empati, dan pengertian di antara anggota tim sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Selain itu, organisasi harus menyediakan pelatihan dalam keterampilan interpersonal dan manajemen konflik untuk memastikan bahwa semua anggota tim dapat bekerja sama secara efektif dan harmonis. Ini akan menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan dan produktif, serta meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas pegawai.

Pada dasarnya, Budaya organisasi terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, serta pola perilaku bersama yang membentuk perilaku dan tindakan individu didalam organisasi. Budaya organisasi sangat mempengaruhi perilaku anggota karena norma-norma yang ada di dalamnya bisa mempengaruhi perilaku mereka. Oleh karena itu, jika budaya organisasi sebuah perusahaan baik, maka tidak mengherankan apabila pegawai perusahaan tersebut berperilaku baik. Misalnya, suatu organisasi mempunyai sistem kedisiplinan yang ketat, termasuk peraturan tentang berpakaian, berkomunikasi, dan ketepatan waktu. Akibatnya, anggota organisasi disiplin, rapi, berkomunikasi, dan tepat waktu.

Menurut Busro (2018:5) "Budaya Organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu system nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga system nilai atau system makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Selain itu, manusia juga dikenal sebagai salah satu elemen pengendali utama yang merupakan faktor paling penting dalam segala bentuk organisasi yang sangat kompleks. Peran manusia dalam organisasi tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan arah dan keberhasilan organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat membawa dampak besar pada produktivitas, inovasi, dan kemampuan adaptasi organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan di lingkungan bisnis yang dinamis.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kecamatan Kembangan di Jakarta Barat.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2020:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2019:197) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.

Menurut Moekijat (2019:136) menyampaikan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas tugasnya.

Menurut Schultz (2019:405) lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

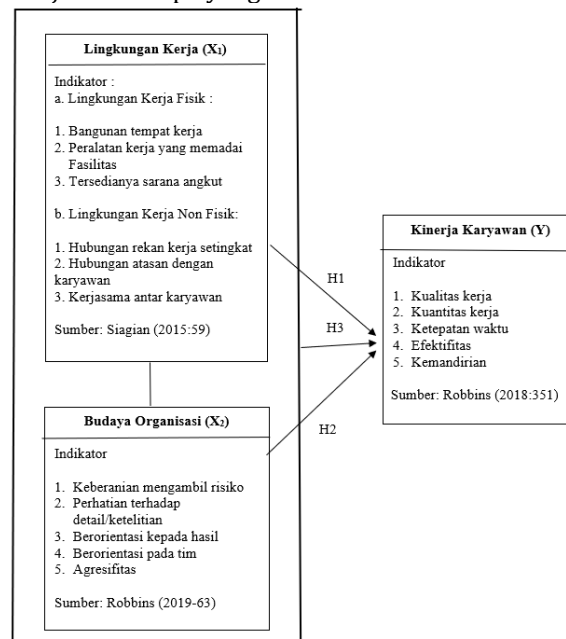
Sedangkan menurut Wakhid (2019:66) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

### Budaya Organisasi

Hairiyah (2018:11) mengemukakan “Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota dalam suatu organisasi”. Sedangkan menurut Robbins (2019:63) berpendapat “Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak”. Budaya organisasi menurut Pabundu (2019:14) “Merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalahnya”.

### Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo (2016:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2019:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2019:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kembangan Jakarta Barat
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kembangan Jakarta Barat.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kembangan Jakarta Barat

### 3. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilaksanakan di Taman Meruya Ilir Jl. Intan 6 Blok F7 No 6 Kelurahan Meruya Utara Kecamatan Kembangan Kota Jakarta Barat. Dalam penelitian populasinya adalah Pegawai Kantor Kecamatan Kembangan Jakarta Barat yang berjumlah 60 Pegawai. Sampel jenuh ini diambil karena penelitian ini hanya meneliti sebanyak 60 orang responden yang ada didalam Kantor Kecamatan Kembangan Jakarta Barat. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Ragu-ragu (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	11.781	4.353		2.706	.009
Lingkungan Kerja	.693	.103	.664	6.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Informasi diproses 2024

Dari hasil pengujian regresi linier sederhana dalam tabel 1, dengan demikian didapatkan formulasi regresi  $Y = 11,781 + 0,693X_1$ . Merujuk pada formulasi diatas dengan demikian bisa dinyatakan: Nilai tetap sekitar 11,781 bisa diinterpretasikan jika variabel  $X_1$  tidak ada, dengan demikian ada nilai  $Y$  sekitar 11,781 *point*. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sekitar 0,693 dapat diinterpretasikan nilai tetap serta tidak terdapat transformasi pada variabel  $X_2$ , dengan demikian tiap tiap transformasi 1 unit pada variabel  $X_1$  akan mempengaruhi timbulnya perubahan pada  $Y$  sekitar 0,693.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	12.847	4.293		2.993	.004
Budaya Organisasi	.678	.103	.655	6.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Informasi diproses 2024

Menurut hasil pengujian regresi linier sederhana dalam tabel 2, dengan demikian didapatkan formulasi regresi  $Y = 12,847 + 0,678X_2$ . Berdasarkan formulasi diatas dengan begitu bisa dinyatakan: Nilai tetap sekitar 12,847 bisa diinterpretasikan jika variabel  $X_2$  tidak ada, dengan begitu terdapat angka  $Y$  sekitar 12,847 *point*. Nilai koefisien dari regresi  $X_2$  sekitar 0,678 bisa diinterpretasikan nilai konstanta tetap dan tidak berdampak pada perubahan variabel  $X_1$ , dengan begitu tiap tiap perubahan 1 elemen pada variabel  $X_2$  akan menyebabkan transformasi pada variabel  $Y$  sekitar 0,678 *point*.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	7.226	4.397		1.643	.106
Lingkungan Kerja	.420	.135	.402	3.101	.003
Budaya Organisasi	.387	.134	.374	2.881	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Informasi diproses 2024

Dari hasil dari analisis regresi berganda dalam tabel 3, dengan begitu didapatkan formulasi regresi  $Y = 7,226 + 0,420X_1 + 0,387X_2$ . Berdasarkan formulasi tersebut, dengan begitu bisa dinyatakan :

- 1) Nilai tetap sekitar 7,226 dapat diinterpretasikan jika variabel  $X_1$  dan  $X_2$  tidak diperhitungkan maka variabel  $Y$  sekitar 7,226 *point*.
- 2) Nilai  $X_1$  sekitar 0,420 dapat diinterpretasikan jika konstanta tetap dan tidak menyebabkan perubahan pada variabel  $X_2$ , dengan demikian tiap tiap perubahan 1 elemen dalam variabel  $X_1$  akan menyebabkan perubahan pada variabel  $Y$  sekitar 0,420 *point*
- 3) Nilai  $X_2$  0,387 dapat diinterpretasikan jika konstanta tetap dan tidak menyebabkan perubahan pada variabel  $X_1$ , maka tiap tiap perubahan 1 elemen dalam variabel  $X_2$  akan menyebabkan perubahan pada variabel  $Y$  sekitar 0,387.

**Analisis Koefisien Kolerasi (r)**

**Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Kolerasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Informasi diproses 2024

Dari hasil ujicoba analisis koefisien kolerasi secara parsial dalam tabel 4, didapat hasil angka koefisien kolerasi sekitar 0,664, angka itu terletak pada rentang 0,600-0,799. Maka dengan demikian bisa dinyatakan jika variabel  $X_1$  dan variabel  $Y$  mempunyai level korelasi yang erat.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Kolerasi Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Informasi diproses 2024

Dari hasil ujicoba koefisien hubungan secara sebagian dalam tabel 5, didapat hasil angka koefisien korelasi sekitar 0,655, angka itu berada dalam jangka 0,600-0,799 dengan demikian variabel tidak terpaku ( $X_2$ ) terhadap variabel terpaku ( $Y$ ) mempunyai level korelasi yang erat.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Kolerasi Secara Simultan Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.494	2.61641	.511	29.828	2	57	.000

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

Sumber: Informasi diproses 2024

Dari hasil ujicoba koefisien kolerasi secara simultan pada tabel 4.23, didapat hasil angka koefisien kolerasi sekitar 0,715 angka itu berada dalam jangka 0,600-0,799 dengan demikian kedua variabel tidak terpaku ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terpaku ( $Y$ ) mempunyai korelasi yang erat.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.440	.431	2.776

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Informasi diproses 2024

Dari hasil ujicoba koefisien determinasi secara sebagian pada tabel 7, didapat hasil angka koefisien determinasi sekitar 0,440. Dengan demikian bisa dinyatakan jika variabel X1 berdampak pada variabel Y sekitar 44,0% sementara sisanya (100-44,0) =56% di beri pengaruh oleh aspek lainnya.

**Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 <sup>a</sup>	.429	.419	2.804

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Informasi diproses 2024

Dari hasil ujicoba koefisien determinasi secara sebagian pada tabel 8, didapat hasil angka koefisien determinasi sekitar 0,429. Dengan demikian bisa dinyatakan jika variabel X2 berdampak pada variabel Y sekitar 42,9% sementara selebihnya sekitar (100-42,9) = 57,1% diberi pengaruh oleh aspek lainnya.

**Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.494	2.616

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

Sumber: Informasi diproses 2024

Dari hasil ujicoba koefisien determinasi secara simultan pada tabel 9, didapat hasil nilai dari koefisien determinasi sekitar 0,511. Maka dengan demikian bisa dinyatakan jika kedua variabel tidak terpaku (X1 dan X2) berpengaruh terhadap variabel Y sekitar 51,1% sementara selebihnya (100-51,1) = 48,9% diberi pengaruh oleh aspek lainnya.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 10 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	11.781	4.353			2.706	.009
Lingkungan Kerja	.693	.103	.664		6.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Informasi diproses 2024

Menurut hasil uji parsial dalam tabel 10, didapat angka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (6,754 > 1,991) selain itu nilai p value < sig, 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan begitu  $H_{01}$  disetujui, sehingga ini memperlihatkan jika terindikasi adanya dampak yang krusial di antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	12.847	4.293			2.993	.004
Budaya Organisasi	.678	.103	.655		6.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Informasi diproses 2024

Dari hasil uji parsial pada tabel 11, didapat angka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,601 > 1,991)$  selain itu hasil angka  $p$  value  $< sig.$  0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan begitu  $H_{02}$  mendapat penolakan dan  $H_{a2}$  disetujui, sehingga memperlihatkan jika terindikasi adanya dampak yang krusial di antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 12 Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.616	2	187.808	32.507	.000 <sup>b</sup>
	Residual	329.318	57	5.778		
	Total	704.933	59			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

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

Sumber: Informasi diproses 2024

Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tabel 12, didapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $(32,507 > 3,16)$  hal ini juga dibuktikan dengan hasil dari nilai  $p$  value  $< sig.$  0,05  $(0,000 < 0,05)$ . Maka dengan demikian  $H_{03}$  mendapat penolakan dan  $H_{a3}$  disetujui, sehingga memperlihatkan jika terindikasi adanya dampak krusial di antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kembangan Jakarta Barat.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2020:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dari hasil analisis, didapat angka formulasi regresi  $Y = 11,781 + 0,693X_1$ , nilai pengujian koefisien didapat sebesar 0,664 dengan demikian variabel independen ( $X_1$ ) dan variabel terpaku ( $Y$ ) memiliki level korelasi yang erat. Nilai koefisien determinasi secara parsial atau kontribusi pengaruh sebesar 0,431 atau 43,1% sementara selebihnya sekitar 56% diberi pengaruh oleh aspek lainnya. Uji hipotesis secara parsial didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,754 > 1,991)$ . Dengan begitu  $H_{01}$  mendapat penolakan dan  $H_{a1}$  setujui, sehingga hal ini memperlihatkan jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kembangan Jakarta Barat. Mendukung penelitian Herwin (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. Dengan persamaan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 75,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(10,830 > 2,024)$ .

#### Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Budaya organisasi adalah keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, serta pola perilaku bersama yang membentuk perilaku dan tindakan individu didalam organisasi. Budaya organisasi sangat mempengaruhi perilaku anggota karena norma-norma yang ada di dalamnya bisa mempengaruhi perilaku mereka. Menurut Busro (2018:5) "Budaya Organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu system nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Dari hasil analisis, didapat angka formulasi regresi  $Y = 12,847 + 0,678X_2$ , nilai pengujian koefisien kolerasi didapat sebesar 0,655 dengan demikian variabel independen ( $X_2$ ) terhadap variabel terpaku ( $Y$ ) mempunyai korelasi yang erat. Nilai koefisien determinasi secara parsial atau kontribusi pengaruh sebesar 0,429 atau 42,9% sementara selebihnya sekitar 57,1% diberi pengaruh oleh aspek lainnya. Uji hipotesis secara parsial didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,601 > 1,991)$ . Dengan begitu  $H_{02}$  mendapat penolakan dan  $H_{a2}$  disetujui, sehingga hal ini memperlihatkan jika budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Kembangan Jakarta Barat. Mendukung penelitian Idrus (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). Dengan persamaan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel  $(5,693 > 1,672)$ .

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi dimana lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai mampu membuat suasana yang nyaman dan mampu mendukung dalam proses kerja yang dilakukannya. Demikian pulan dengan budaya yang cukup harmonis membuat pegawai semakin bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya meraih kesuksesan dan keberhasilan. Dari hasil riset memperlihatkan jika lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi  $Y = 7,226 + 0,420X1 + 0,387X2$ . Nilai koefisien korelasi atau Tingkat hubungan antara dua variabel tidak terpaku dengan variabel terpaku didapat nilai sebesar 0,715 dengan demikian kedua variabel tidak terpaku (X1 dan X2) dan variabel terpaku (Y) memiliki level korelasi yang erat. Nilai koefisien determinasi secara simultan atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,511 atau 51,1% sementara selebihnya sekitar 48,9% diberi pengaruh oleh aspek lainnya. Uji hipotesis secara simultan didapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(32,507 > 3,16)$ . Maka dengan demikian  $H_{03}$  mendapat penolakan dan  $H_{a3}$  disetujui, sehingga hal ini memperlihatkan jika lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kembangan Jakarta Barat. Mendukung Reffi (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Dengan persamaan Lingkungan kerja dan budaya organisasi Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(2,477 > 2,018)$  dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(3,450 > 2,018)$ .

### **5. PENUTUP**

Dengan mempertimbangkan urutan dari bab-bab sebelumnya, serta hasil analisis dan diskusi tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan angka formulasi regresi  $Y = 11,781 + 0,693X1$ , nilai koefisien korelasi sekitar 0,664 dengan demikian variabel tidak terpaku (X1) dan variabel terpaku (Y) mempunyai level korelasi yang erat. Nilai koefisien determinasi secara parsial 43,1%. Uji hipotesis secara parsial didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,754 > 1,991)$ . Dengan begitu  $H_{01}$  mendapat penolakan dan  $H_{a1}$  disetujui, sehingga ini memperlihatkan jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kembangan Jakarta Barat.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $Y = 12,847 + 0,678X2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,655 dengan demikian variabel independen (X2) dan variabel terpaku (Y) mempunyai level korelasi yang erat. Nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 42,9%. Uji hipotesis secara parsial didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,601 > 1,991)$ . Dengan begitu  $H_{02}$  mendapat penolakan dan  $H_{a2}$  disetujui, sehingga hal ini memperlihatkan jika budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Kembangan Jakarta Barat.
3. Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan  $Y = 7,226 + 0,420X1 + 0,387X2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,715, dengan demikian kedua variabel independen (X1 dan X2) dan variabel terpaku (Y) mempunyai level korelasi yang erat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 51,1% sementara selebihnya sekitar 48,9% diberi pengaruh oleh aspek lainnya. Uji hipotesis secara simultan didapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(32,507 > 3,16)$ . Maka dengan demikian  $H_{03}$  mendapat penolakan dan  $H_{a3}$  disetujui, sehingga hal ini memperlihatkan jika lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kembangan Jakarta Barat

### **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Algifari. (2017). Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Ardana, & I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: Graha Ilmu .
- Ariyanti, E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Boga Lestari Di Jakarta Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif, 2622-8882.
- Coulter, R. S. (2019). Manajemen . Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Elya, D. N., & Aida. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Penilaian Kinerja Perusahaan. *Journal Simki Economic*.
- Hairiyah. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening. Universitas Syarif Hidayatullah : Skripsi Mahasiswa.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Perpustakaan Universitas Fajar.
- Hery S.E., M. C. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo.
- Ihsan Suryadi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Abadi Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol. 41 No. 3, 2622-9935.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT, Gramedia Pustaka.
- Jazuli Mukhtar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqyah Jakarta Vol. 1 No. 3. *Jurnal Distribusi Bisnis* , 2621-797X.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 06 ,Ciputat Vol. 1 No. 2. *Jurnal Semarang*, 2622-3682.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok Vol. 1 No. 3. *Jurnal Jenius*, 2598-9502.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Mager Apriyansyah. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex Vol. 2 No. 4. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2262-9935.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Semarang : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R, & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management :Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat , Terjemah Dian Angelina.
- Moekjzat. (2020). *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Lingkungan Kerja)*. Makassar: Perpustakaan STIEM Bongaya.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol. 1 No. 2. *Jurnal Aristama*, 2775-9695.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. National Finance. *Jurnal Aristama* Vol.1 No.2. Universitas Pamulang , 2775-9695.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol. 1 No. 2. *Jurnal Aristama*, 2775-9695.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. National Finance. *Jurnal Aristama* Vol.1 No.2. Universitas Pamulang , 2775-9695.
- Nugroho. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah :Studi Kasus Kabupaten Kudus. *Jurnal Kajian Akutansi*, 98-107.
- Nurjanah. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). Semarang: Tesis Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Nurmin Arianto, & Kurniawan ,H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori Vol. 3 No. 3. *Jurnal Genius*, 2598-9502.
- Prof. Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah, S. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* . Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Prof. Dr. H. Veithzal Rivai Zainal, S. M. (2020). *Manajemen Risiko Bank Islam*. Siduarjo: Indomedia Pustaka.

- Razief Al Farizsy, E. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Terbuka Unit Bahan Ajar (PUSLABA) Pondo Cabe Kotra Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2985-4768.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Safroni, D. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik*. Malang: Aditya Media Publishing.
- Santoso, & Singgih. (2018). *Menguasai Statistik Multivarian*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Stephen, P, R., & Marry, C. (2019). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sudjana. (2019). *Metode Statitica*. Bandung : Tarsindo.
- Suherman, W. (2018). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Surya Eleazer Josafat. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Samratulangi Vol. 10 No. 3. *Jurnal EMBA*, 2622-3686.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wakhid, G. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru. Kota Baru: Diakses 25 Sept 2021.
- Wijayanti, J. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Wirawan. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba 4.
- Wiyanto M.I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Remaja (South Quarter) Vol.4 No. 1. *Jurnal Distribusi Bisnis*, ISSN: 2621-797X