

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL PERMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh :

¹Zabur Basnah, ²Andi Irwan, ³Andi Rosdinaman Budi

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail : andiirwan261@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the work environment and organizational culture on employee performance at the Social Services Office for Women's Empowerment and Child Protection in Southwest Papua Province. The method used in this study was quantitative, with 69 employees as the sample. The saturated sampling technique used was the entire population, as the population size was less than 100. The data collection technique used a questionnaire. The analysis used in this study was multiple linear regression. The results of the simultaneous test showed that the work environment and organizational culture variables had a positive but insignificant effect on employee performance, as evidenced by the simultaneous test results with a significance value of $f < \alpha$ ($0.135 > 0.05$). The results of the partial test showed that the work environment variable did not significantly influence employee performance, with a significance value of $f < \alpha$ ($0.2760 > 0.05$). The results of the partial test showed that the organizational culture variable had a positive but insignificant effect on employee performance, with a significance value of $f < \alpha$ ($0.061 > 0.05$).

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi dan terhadap kinerja pegawai pada Kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak provinsi papua barat daya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 69 pegawai yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi dibawah dari 100 orang, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil pengujian secara simulltan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,135 > 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,276 > 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,061 > 0,05$).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi tumpuan bagi setiap organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang baik akan dimiliki oleh organisasi yang mengelola sumber dayanya dengan baik agar menghasilkan kinerja yang baik (Rivai, 2019).

Kinerja menurut Alfalisyanto (2022:51) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Jika sumber daya manusia adalah komponen paling penting dalam pengembangan perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan pegawai secara manusiawi untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah pengorganisasian, pengarahan dan perencanaan, pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, yang pada dasarnya bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Sabaruddin *et al.*, 2024:5).

Menurut Jusdijachlan *et al.*, (2024:1) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang studi dan praktik yang berfokus pada pengelolaan aset paling berharga dalam suatu organisasi, yaitu manusia. MSDM mencakup segala aspek yang terkait dengan perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan kesejahteraan karyawan. Tujuan utama MSDM adalah untuk memaksimalkan potensi karyawan sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Secara sederhana, MSDM adalah proses mengelola orang-orang dalam organisasi agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. MSDM mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, mulai dari perekrutan, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja.

Definisi Manajemen SDM mencakup pemahaman tentang bagaimana organisasi menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan produktif. Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti penggajian dan dokumentasi, tetapi juga pada pengembangan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Ini melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja, perencanaan pengembangan karyawan, pengelolaan hubungan kerja, dan pemeliharaan lingkungan kerja yang kondusif (Kamal *et al.*, 2024:3).

Manajemen sumber daya manusia menurut Bairizki (2020:6) adalah disiplin ilmu yang mempelajari hubungan manusia sebagai aset yang diberdayakan dan dikelola, di mana penerapannya sesuai dengan praktik dan kebijakan yang sesuai dengan prosedur yang telah disepakati serta dijalankan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Menurut Fiernaningsih *et al.*, (2024:4) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoordinasikan orang-orang di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan

organisasi. Meningkatkan kontribusi produktif individu atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan melalui pendekatan yang sistematis, strategis, etis, dan sosial. Manajer dan departemen sumber daya manusia dapat mencapai komunikasi yang optimal dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan atau organisasi.

Sabri et al., (2024:12) menyatakan bahwa definisi manajemen SDM melibatkan koordinasi berbagai elemen, dimulai dari perencanaan hingga pemeliharaan hubungan kerja, menciptakan kerangka kerja yang holistik untuk mengelola, mengoptimalkan, dan mengembangkan aset manusia. Pada intinya, manajemen SDM mewujudkan visi dan misi organisasi dengan mengarahkan, mengelola, dan memotivasi tenaga kerja.

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat profit oriented seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Rivai (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan saranadan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) memaparkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang invididu akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mencapai suatu hasil yang maksimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang memadai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu totalitas perlengkapanperkakas serta bahan yang didapati, area sekitarnya dimana seorang bekerja, tata cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik selaku perseorangan ataupun selaku kelompok.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada yang ada disekitar para pekerja yang mendukung dia bekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan segala tugas yang dibebankan, baik selaku perseorangan ataupun selaku kelompok

Budaya organisasi adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menjelaskan pengalaman bersama yang dialami oleh orang-orang dalam organisasi tertentu dari lingkungan sosial mereka. Semua organisasi mempunyai budaya, meskipun pada organisasi-organisasi tertentu mudah diidentifikasi dan mempunyai lebih banyak pengaruh (yaitu lebih kuat) baik terhadap personalia maupun pelanggan dari pada yang lain. Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi, (Arifin, 2017:24)

Banyak kalangan yang memandang organisasi hanya sebagai suatu bentuk pelembagaan yang dipergunakan sebagai alat untuk mengoordinasikan dan mengendalikan sekelompok orang. Untuk itu, organisasi terdiri dari tingkatan-tingkatan secara vertikal, departemen, hubungan wewenang dan sebagainya. Namun organisasi sebenarnya lebih dari itu. Bila diibaratkan, organisasi sama halnya seperti manusia. Ia memiliki kepribadian yang bisa saja fleksibel, tidak ramah, inovatif dan bahkan konservatif. Arifin (2017:26)

Begitu pentingnya budaya dalam organisasi sehingga banyak teoritis organisasi akhir-akhir ini telah mengakui dan menyadari bahwa budaya dapat memberikan warna tersendiri di dalam hubungan antar anggota-anggota di dalam organisasi. Budaya juga dipandang sebagai variabel independen yang mempengaruhi perilaku anggota guna meningkatkan

kinerja mereka dan organisasi. Jika budaya itu telah melembaga di dalam organisasi, maka pengorganisasian dan pengendalian atas anggota-anggotanya akan lebih mudah untuk dikontrol sebagaimana individu mengontrol dirinya sendiri. (Arifin (2017:26)

Arifin (2017:26) mendefinisikan pengertian budaya organisasi (*Organizational Cultur*) dapat diartikan sebagai satu persepsi umum yang diterima oleh seluruh karyawan dalam memandang sesuatu. Ia dinilai sebagai karakteristik-karakteristik yang memberikan nilai-nilai pada organisasi. Melalui budaya organisasi, organisasi memiliki identitas yang membedakannya dengan organisasi lain.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Definisi tersebut menyoroti tiga karakteristik budaya organisasi yang penting. Pertama, budaya organisasi diberikan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi mempengaruhi perilaku kita di tempat kerja. Ketiga, budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda.

Busro (2018:5) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna yang dimiliki bersama oleh suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Sistem makna tersebut telah dimiliki dan diyakini bersama oleh seluruh anggota organisasi, sehingga seluruh sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2021:269).

Kinerja menurut Candana *et al.*, (2024:1) merupakan suatu hal yang penting dan diperlukan untuk meningkatkan ekonomi perusahaan serta kesempatan perluasan kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaistu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Mirsal (2023:83) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode. Kinerja ini dapat diukur dan dinilai dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur-unsur standar yang telah diterapkan yaitu kerja dan perilaku kerja. Jika memenuhi akan dikatakan baik jika sebaliknya tidak tercapai dikatakan kurang atau tidak baik.

Kinerja adalah unjuk kerja yang diperlihatkan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan secara individu atau kelompok dalam suatu institusi atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan institusi atau organisasi. Kinerja yang diharapkan merupakan tujuan akhir dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh institusi atau organisasi (Onsardi dan Finthariasari, 2022:107).

Fahlevi (2023:7) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian, pelaksanaan, pelaksanaan, atau pengerjaan apa pun yang diperintahkan atau dilakukan. Hal ini tidak hanya mengacu pada keluaran atau hasil (pencapaian), tetapi juga mengatakan bahwa kinerja

mengacu pada melakukan pekerjaan dan mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, kinerja dapat didefinisikan sebagai cara organisasi, tim, dan individu bertindak dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja pegawai diartikan sebagai suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Lasiyama *et al.*, 2022:203).

Selanjutnya Noor (2022:15) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Dalam sebuah organisasi kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi (Alfalisyo, 2022:51).

Kemudian Sitinjak *et al.*, (2021:4) berpendapat bahwa kinerja merupakan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi organisasi, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Penilaian kinerja menurut Wulandari (2022:126) merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menilai atau evaluasi secara sistematis terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu, dapat terlihat pencapaian dan pertumbuhan pegawai dalam bekerja. Kegiatan yang satu ini sangat perlu dilakukan oleh setiap organisasi agar bisa mengukur kinerja dan meningkatkan produktivitas dari pegawai. Penilaian kinerja perlu dilakukan secara konsisten agar organisasi bisa mengetahui seperti apa perkembangan kinerja setiap pegawainya. Penilaian kinerja tidak hanya akan membantu organisasi untuk meningkatkan produktivitas pegawainya saja, tetapi juga bisa bermanfaat untuk pengembangan diri dari para pegawainya.

Sugianingrat dan Sarmawa (2024:102) bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli maka pengertian dari penilaian kinerja adalah suatu proses kegiatan menilai dari hasil kinerja pegawai yang dilakukan dalam jangka waktu atau periode tertentu untuk menentukan langkah yang harus diambil dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja pegawai, termasuk untuk promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian, serta penghargaan atau penggajian.

Pendapat Rosita *et al.*, (2024:217) menyatakan bahwa penilaian memiliki berbagai manfaat baik terhadap pegawai maupun organisasi. Pegawai akan mendapatkan dorongan semangat untuk berkontribusi dan memperbaiki kinerja menjadi lebih baik di masa depan.

Sementara itu, penilaian kinerja akan bermanfaat bagi organisasi dalam peningkatan produktivitas organisasi.

Penentuan apakah pegawai kompeten atau tidak, efektif atau tidak, dapat dipromosikan atau tidak, didasarkan pada informasi yang diperoleh setelah melakukan sistem penilaian. Di sisi lain, organisasi akan mendorong peningkatan kinerja pegawai dengan memberikan imbalan berupa kenaikan gaji dan promosi. Pentingnya melakukan penilaian kinerja tidak hanya bermanfaat bagi pegawai sendiri saja tetapi organisasi juga dapat merasakan manfaat dengan adanya penilaian kinerja. Manfaat yang berbagai macam ini dapat mendorong setiap pegawai dalam memperbaiki kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis. Objek penelitian adalah tempat di mana penelitian dilakukan. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kuantitatif, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti obyek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian. Lokasi penelitian ini dipilih tepatnya pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya yang berjumlah 69 pegawai. Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Amin et al., 2023). Sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 69 orang pegawai. Analisis regresi linear berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan standart signifikansi 0,05. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi Software SPSS. Adapun rumus yang digunakan (Sahir, 2021:52) adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

HASIL PENELITIAN

Melalui analisis deskriptif statistik, data disajikan dalam bentuk nilai rata-rata (mean), nilai minimum dan maksimum, serta standar deviasi. Penyajian data ini diharapkan dapat memberikan pemahaman awal mengenai tingkat lingkungan kerja dan budaya organisasi serta implikasinya terhadap kinerja pegawai, sebelum dilakukan analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis penelitian secara lebih mendalam.

Tabel 1. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	69	25	66	58.77	6.722
Budaya Organisasi	69	21	70	54.51.00	8.047
Kinerja Pegawai	69	15	50	41.49.00	7.151
Valid N (listwise)	69				

Hasil Olah Data : SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai mean sebesar 58,77 dengan standar deviasi sebesar 6,722. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden menilai kondisi lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik. Sementara itu, nilai standar deviasi yang relatif kecil mengindikasikan bahwa jawaban responden cenderung homogen dan tidak menunjukkan perbedaan persepsi yang terlalu besar terkait lingkungan kerja.

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai mean sebesar 54,51 dengan standar deviasi sebesar 8,047. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dipersepsikan berada pada kategori cukup baik oleh responden. Namun, nilai standar deviasi yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja mengindikasikan adanya variasi persepsi responden yang lebih beragam terhadap penerapan nilai dan norma budaya organisasi dalam lingkungan kerja.

Selanjutnya, variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai mean sebesar 41,49 dengan standar deviasi sebesar 7,151. Nilai rata-rata ini mencerminkan bahwa tingkat kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik. Standar deviasi yang sedang menunjukkan adanya perbedaan tingkat kinerja antarpegawai, meskipun masih dalam batas yang wajar. Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif ini memberikan gambaran awal bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi telah berjalan cukup baik, namun masih memiliki ruang untuk ditingkatkan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Arikunto (2020) menyatakan bahwa suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi item-total (r_{hitung}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} pada derajat kebebasan tertentu dan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penggunaan derajat kebebasan dalam uji validitas berfungsi sebagai landasan teoritis dan teknis dalam menilai kualitas instrumen penelitian kuantitatif.

Tabel 2. Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	Koefisien Validitas	r- Tabel	Keterangan
P1	.847	0,244	Valid
P2	.886	0,244	Valid
P3	.687	0,244	Valid
P4	.804	0,244	Valid
P5	.967	0,244	Valid
P6	.537	0,244	Valid
P7	.936	0,244	Valid
P8	.736	0,244	Valid
P9	.791	0,244	Valid
P10	.943	0,244	Valid
P11	.256	0,244	Valid
P12	.713	0,244	Valid

Lingkungan Kerja	Koefisien Validitas	r- Tabel	Keterangan
P13	.616	0,244	Valid
P14	.693	0,244	Valid
P15	.567	0,244	Valid

Hasil Olah Data : SPSS 26

Tabel 3. Tabel Uji Vaiditas Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	Koefisien Validitas	r- Tabel	Keterangan
P1	.778	0,244	Valid
P2	.853	0,244	Valid
P3	.834	0,244	Valid
P4	.857	0,244	Valid
P5	.844	0,244	Valid
P6	.833	0,244	Valid
P7	.715	0,244	Valid
P8	.946	0,244	Valid
P9	.848	0,244	Valid
P10	.816	0,244	Valid
P11	.912	0,244	Valid
P12	.826	0,244	Valid
P13	.844	0,244	Valid
P14	.844	0,244	Valid
P15	.39	0,244	Valid

Hasil Olah Data : SPSS 26

Tabel 4. Tabel Uji Validitas Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi	Koefisien Validitas	r- Tabel	Keterangan
P1	.950	0,244	Valid
P2	.889	0,244	Valid
P3	.945	0,244	Valid
P4	.949	0,244	Valid
P5	.943	0,244	Valid
P6	.945	0,244	Valid
P7	.825	0,244	Valid
P8	.945	0,244	Valid
P9	.744	0,244	Valid
P10	.747	0,244	Valid

Hasil Olah Data : SPSS 26

Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu Software SPSS 26 didapatkan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r Tabel, maka dari hasil pengujian yang dilakukan untuk melihat validitas tiap item pernyataan dari variable lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel 5. Tabel Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	15

Hasil Olah Data : SPSS 26

Tabel 6. Tabel Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	14

Hasil Olah Data : SPSS 26

Tabel 7. Tabel Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	10

Hasil Olah Data : SPSS 26

Hasil uji reliabilitas dari tiap variable yang digunakan dalam penelitian ini setelah dilakukan uji dengan menggunakan software spss 26 didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,871 untuk variable lingkungan kerja, dan untuk variable budaya organisasi sebesar 0,961, serta variable kinerja pegawai sebesar 0,970 maka dalam pengujian cronbach's Alpha sesuai dengan pernyataan yang dibuat dalam uji cronbach's Alpha yang menerangkan bahwa Ketika hasil uji lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel. Hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel uji reliabilitas yang disajikan diatas.

Uji regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen secara simultan. Melalui analisis ini, peneliti dapat mengetahui sejauh mana perubahan pada variabel independen berkontribusi terhadap perubahan variabel dependen, baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Oleh karena itu, uji regresi linier berganda menjadi alat analisis yang tepat untuk menjawab hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

Hasil uji regresi linier berganda disajikan dalam beberapa indikator statistik, antara lain koefisien regresi, nilai signifikansi, uji F, serta koefisien determinasi. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menilai kekuatan dan arah hubungan antarvariabel, serta tingkat keandalan model regresi yang digunakan. Dengan demikian, analisis regresi linier berganda diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

Tabel 8. Tabel Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.779	10.691		2.037
	Lingkungan Kerja	.143	.130	.134	1.098
	Budaya Organisasi	.208	.109	.234	1.908

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Olah Data : SPSS 26

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 26 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 21.779 + 0,143 X_1 + 0,208 X_2$$

Dimana :

- X₁ = variabel independen (Lingkungan Kerja)
X₂ = variabel independen (Budaya Organisasi)
Y = variabel dependen (Kinerja Pegawai)
a = konstanta
b = koefisien regresi

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta a = 21.779 jika Lingkungan Kerja (X₁) meningkat satu point maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,143 dan jika Budaya Organisasi (X₂) meningkat satu point maka Kepuasan Dalam Pelayanan meningkat sebesar 0,208.

Nilai konstanta (a) sebesar 21,779 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kinerja Pegawai memiliki nilai dasar sebesar 21,779. Nilai konstanta ini merepresentasikan tingkat kinerja pegawai yang tetap ada meskipun tidak dipengaruhi secara langsung oleh kedua variabel independen tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kinerja pegawai.

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,143 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,143 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,208 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan dalam pelayanan sebesar 0,208 satuan. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kepuasan dalam pelayanan dalam lingkup penelitian ini.

Tabel 9. Tabel Uji Simultan (F)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.654	2	102.327	2.064	.135b
	Residual	3.272.592	66	49.585		
	Total	3.477.246	68			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja						

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 2,064 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,135. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini menjadi dasar untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar $\alpha = 0,05$, nilai signifikansi $0,135 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan. Dengan demikian, hasil uji simultan menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen tidak dapat diterima atau ditolak.

Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun masing-masing variabel independen memiliki peran dalam model regresi, namun secara bersama-sama pengaruhnya belum cukup kuat untuk menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain rendahnya variasi data, adanya variabel lain di luar model yang lebih dominan memengaruhi variabel dependen, atau hubungan antarvariabel independen yang belum optimal.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,143, nilai t hitung sebesar 1,098, dan nilai signifikansi sebesar 0,276. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak. Nilai koefisien beta positif sebesar 0,143 menunjukkan bahwa secara arah hubungan, lingkungan kerja memiliki kecenderungan hubungan positif dengan kinerja pegawai. Artinya, perbaikan lingkungan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, pengaruh tersebut relatif kecil dan tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik, sebagaimana tercermin dari nilai t hitung yang lebih kecil dibandingkan t tabel serta nilai signifikansi yang melebihi batas toleransi kesalahan.

Secara teoritis, lingkungan kerja dipahami sebagai seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Demikian pula Mangkunegara menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam meningkatkan semangat dan efektivitas kerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori tersebut belum sepenuhnya terkonfirmasi dalam konteks empiris penelitian ini.

Ketidaksignifikanan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kemungkinan bahwa pegawai

telah mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, sehingga variasi lingkungan kerja tidak lagi menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, kinerja pegawai juga dapat lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penghargaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pranoto (2020) Analisis Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Putra & Salim (2021) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pada organisasi sektor publik tertentu, kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh faktor struktural dan kebijakan organisasi dibandingkan faktor lingkungan kerja. Hal ini terutama terjadi pada organisasi yang memiliki standar kerja dan prosedur yang sudah baku.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga berbeda dengan sejumlah penelitian lain yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai seperti Dwiyanti (2022) Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai Dinas Sosial yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Hutapea (2019) Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja ASN Dinas Sosial menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, jenis organisasi, metode pengukuran variabel, serta konteks sosial dan budaya tempat penelitian dilakukan. Oleh karena itu, temuan penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang kontekstual dan tidak dapat digeneralisasi secara mutlak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut belum signifikan secara statistik dalam penelitian ini, ditambah dengan beberapa asumsi dari pegawai yang mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja kurang kondusif dikarenakan suasana kantor yang belum maksimal mengingat kantor yang hari ini di gunakan hanya bersifat sementara dikarenakan provinsi papua barat daya baru mekar beberapa tahun terakhir yang menyebabkan kurang efisiennya suasana dalam melaksanakan aktifitas pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja, melainkan perlu diimbangi dengan penguatan faktor-faktor lain yang lebih dominan. Hasil ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan organisasi serta menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model kinerja pegawai yang lebih komprehensif.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,208, nilai t hitung sebesar 1,908, dan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$, sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ditolak.

Meskipun tidak signifikan, nilai koefisien beta yang bernilai positif menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik penerapan nilai, norma, dan kebiasaan kerja dalam organisasi, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Namun, pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk mencapai tingkat signifikansi statistik yang dipersyaratkan.

Secara teoritis, budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak dan bekerja. Robbins dan

Judge menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku pegawai, meningkatkan komitmen, serta mendorong kinerja yang lebih baik. Demikian pula Schein menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang memengaruhi cara pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori tersebut belum sepenuhnya terbukti secara empiris dalam konteks penelitian ini.

Nilai t hitung sebesar 1,908 yang mendekati nilai t tabel mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berada pada ambang signifikansi. Kondisi ini menunjukkan adanya kecenderungan pengaruh yang relatif kuat, namun belum memenuhi kriteria signifikansi pada taraf 5 persen. Hal ini membuka kemungkinan bahwa pada taraf signifikansi yang lebih longgar, misalnya 10 persen, pengaruh budaya organisasi dapat dinyatakan signifikan.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan T. Akbar (2021) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Dinsos Gorontalo) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Di penelitian lain sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan Nurhasanah (2022) Peran Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Sosial yang juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi sering kali bersifat formal dan normatif, sehingga belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja pegawai secara nyata. Akibatnya, dampaknya terhadap kinerja menjadi kurang optimal. Di sisi lain, terdapat pula penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil ini dapat dipengaruhi oleh tingkat kekuatan budaya organisasi, kepemimpinan, serta konsistensi penerapan nilai-nilai organisasi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Oleh karena itu, perbedaan konteks dan karakteristik organisasi menjadi faktor penting dalam menjelaskan variasi temuan penelitian.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruhnya belum signifikan secara statistik dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada pembentukan budaya organisasi, tetapi juga memerlukan dukungan faktor lain seperti kepemimpinan yang efektif, sistem penghargaan yang adil, serta peningkatan kompetensi pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien beta sebesar 0,208. Artinya, setiap peningkatan penerapan nilai, norma, dan kebiasaan organisasi cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, nilai signifikansi sebesar 0,061 ($> 0,05$) menegaskan bahwa pengaruh tersebut belum signifikan, sehingga budaya organisasi belum dapat dijadikan sebagai faktor penentu utama kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini.

Ketidaksignifikanan hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa nilai-nilai budaya organisasi kemungkinan masih bersifat normatif dan formal, serta belum sepenuhnya terimplementasi dalam praktik kerja sehari-hari. Budaya organisasi lebih dipahami sebagai aturan administratif dibandingkan sebagai nilai bersama yang mendorong inisiatif, tanggung jawab, dan produktivitas kerja pegawai.

Temuan ini mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja pegawai dalam organisasi yang diteliti cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti sistem kerja, pembagian tugas, kepemimpinan, serta kepastian regulasi dibandingkan oleh budaya organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kepatuhan terhadap prosedur dan target kerja sering kali lebih dominan dibandingkan internalisasi nilai budaya organisasi.

Secara empiris, temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dengan menetapkan nilai dan slogan budaya organisasi. Organisasi perlu memastikan bahwa budaya organisasi diterjemahkan ke dalam kebijakan, sistem penilaian kinerja, serta pola penghargaan dan sanksi yang jelas agar budaya tersebut benar-benar berdampak pada perilaku dan kinerja pegawai.

Temuan spesifik ini memperkaya literatur empiris dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam organisasi sektor publik. Hal ini membuka ruang bagi pengembangan model kinerja pegawai yang memasukkan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau komitmen organisasi.

Indikator yang digunakan cenderung menggambarkan budaya organisasi sebagai seperangkat aturan dan norma tertulis, bukan sebagai praktik nyata dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi ini menyebabkan responden memberikan jawaban berdasarkan persepsi formal, bukan berdasarkan pengalaman kerja aktual, sehingga variasi data menjadi rendah dan pengaruh terhadap kinerja pegawai tidak terdeteksi secara signifikan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Secara Bersama - Sama

Dalam uji simultan yang dilakukan dalam penelitian ini Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi yang ditetapkan dalam penelitian ini, yaitu $\alpha = 0,05$, maka nilai signifikansi 0,135 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, secara statistik dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis simultan yang diajukan dalam penelitian ini tidak dapat diterima.

Hasil uji simultan ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial kedua variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun ketika diuji secara bersama-sama, pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk menjelaskan variasi kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini mencerminkan bahwa kontribusi kolektif kedua variabel masih terbatas dalam model penelitian.

Berdasarkan tabel ANOVA, diketahui bahwa nilai residual sebesar 3.272.592 menunjukkan besarnya variasi kinerja pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi. Nilai residual yang relatif besar ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar model yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai.

Nilai mean square regresi sebesar 102.327 dan mean square residual sebesar 49.585 menunjukkan bahwa variasi yang mampu dijelaskan oleh model regresi memang lebih besar dibandingkan variasi kesalahan. Namun demikian, perbedaan tersebut belum cukup untuk menghasilkan nilai F yang signifikan secara statistik, sehingga model regresi belum dapat dinyatakan kuat secara simultan.

Tidak signifikannya hasil uji simultan ini juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden dan konteks organisasi yang diteliti. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai sering kali lebih dipengaruhi oleh regulasi, sistem birokrasi, dan pembagian tugas yang bersifat struktural dibandingkan oleh kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Hasil uji simultan ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dicapai hanya melalui perbaikan lingkungan kerja dan penguatan budaya organisasi

secara bersamaan tanpa dukungan faktor lain. Faktor seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi, sistem penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan berpotensi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.

Meskipun demikian, arah hubungan positif yang ditunjukkan oleh koefisien regresi masing-masing variabel mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi tetap memiliki peran dalam mendukung kinerja pegawai. Namun peran tersebut belum bersifat determinan atau dominan ketika diuji secara simultan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi belum mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai secara signifikan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa model peningkatan kinerja pegawai perlu dikembangkan dengan memasukkan variabel lain yang lebih relevan dan kontekstual. Hasil ini juga menjadi dasar empiris bagi penelitian selanjutnya untuk menyusun model kinerja pegawai yang lebih komprehensif dan aplikatif.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan serta pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan Budaya organisasi memiliki pengaruh, namun pengaruh yang didapatkan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor pada kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak provinsi papua barat daya

Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan kerja dan Budaya organisasi masih memiliki efek dalam meningkatkan kinerja pegawai namun pengaruhnya tidak terlalu signifikan, artinya semakin rendah Lingkungan kerja dan Budaya organisasi yang diterapkan maka secara tidak langsung akan menyebabkan semakin rendahnya tingkat kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya apabila semakin tinggi Lingkungan kerja dan Budaya organisasi yang diterapkan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai,

Dari hasil penelitian yang telah penulis teliti, ada beberapa saran yang bisa disampaikan bagi pada Kantor pada kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak provinsi papua barat daya yaitu;

1. Pimpinan organisasi disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap aspek-aspek lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun nonfisik.
2. Perbaikan dapat difokuskan pada indikator yang masih dirasakan kurang optimal oleh pegawai, seperti kenyamanan ruang kerja, tata letak fasilitas, serta kualitas hubungan kerja antarpegawai, agar lingkungan kerja dapat lebih mendukung peningkatan kinerja
3. disarankan untuk memperkuat internalisasi nilai-nilai budaya kerja melalui keteladanan pimpinan, komunikasi yang konsisten, serta penerapan reward and punishment yang adil
4. Penguatan budaya organisasi yang berkelanjutan diharapkan mampu meningkatkan komitmen dan motivasi kerja pegawai sehingga berdampak positif terhadap kinerja
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi, dan sistem penghargaan, serta menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, T. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 85–95.
- Alfalisyado. (2022). Pentingnya Penilaian Kinerja Karyawan. In *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palu: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Arifin, H. M. (2017). *Manajemen Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni. (2024). *Model Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Dwiyanti, D. (2022). Lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai Dinas Sosial. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 95–104.
- Fahlevi, R. (2023). Pengenalan Manajemen Kinerja. In *Book Chapter Manajemen Kinerja*. Padang: Get Press Indonesia.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Wahyu, E. E., & Utami, R. B. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Hutapea, R. (2019). Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Sosial. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 3(1), 45–56.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious*
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.
- Irwan, A Tiong,., & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623. *Understanding*, 7(8), 642-657.
- Jusdijachlan, M., Rahman, A., & Putra, D. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Andi.

- Kamal, M., Rahman, A., & Yusuf, D. (2024). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lasiyama, L., Rahman, A., & Putra, D. (2022). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(3), 200–210.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *anajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mirsal. (2023). Evaluasi Kinerja. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Nurhasanah, N. (2022). Peran budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 110–120.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Pranoto, H. (2020). Analisis lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 120–130.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, A., & Salim, M. (2021). Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 5(2), 120–128.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2015). *Leadership and Organizational Behavior*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: WIDA Publishing.
- Sabaruddin, S., Rahman, A., & Yusuf, M. (2024). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Penerbit Akademika.
- Sabri, D., Adam, M., Utami, S., & Harmen, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Perencanaan Pembangunan*. Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sitinjak, T., Siregar, R., & Simanjuntak, P. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

- Sugianingrat, I. A. P. W., & Sarmawa, I. W. G. (2024). *Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Uha, I. (2015). *Budaya Organisasi: Perspektif Teori, Riset, dan Praktik dalam Kehidupan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wulandari, S. (2022). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.