

TESIS

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

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Sains



Oleh:
ZABUR BASNA
NIM. 146110124008

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
DIREKTORAT PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

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

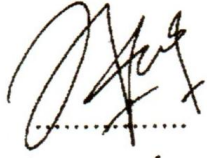
Oleh :


ZABUR BASNA

NIM. 146110124008

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal : hari....., tanggal....., tahun.....
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

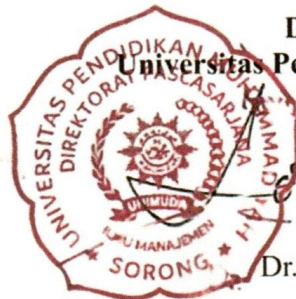
Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr. Andi Irwan, M.M. 

Anggota Penguji I : Dr. Rosdinaman Budi, M.M. 

Anggota Penguji II : Dr. Wa Ode Likewati, M. M. 

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana
Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong




Dr. Wa Ode Likewati, M.M.

NUPTK.8239748649230123

HALAMAN PERSETUJUAN

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

Diajukan oleh:

ZABUR BASNA

NIM. 146110124008

Disetujui Oleh

Pembimbing 1



Dr. Andi Irwan, M.M
NIDN. 0906018401

Pembimbing 2



Dr. Rosdinaman Budi, M.M.
NIDN. 1415107501

PERNYATAAN ORIENTASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis ini merupakan hasil karya ilmiah saya sendiri yang disusun secara mandiri dan bukan merupakan hasil plagiasi, baik sebagian maupun keseluruhan, dari karya ilmiah orang lain. Seluruh ide, pendapat, data, dan informasi yang tercantum dalam tesis ini telah saya cantumkan sumber rujukannya secara jujur dan sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini mengandung unsur plagiasi atau pelanggaran etika akademik lainnya, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di lingkungan perguruan tinggi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami
Penulis



ZABUR BASNA

PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ZABUR BASNA

NIM 146110124008

Fakultas : Direktorat Pascasarjana Magister Ilmu Manajemen

Judul Tugas Akhir :

Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya

Dengan ini saya menyerahkan hak Sepenuhnya kepada Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak):

- √ Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repository Perpustakaan UNIMUDA. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.


Sorong, 23 Februari 2026



ZABUR BASNA


Mengetahui,

Pembimbing I



Dr. Andi Irwan, M.M.
NIDN. 0906018401

Pembimbing II



Dr. Rosdinaman Budi, M.M.
NIDN. 1415107501

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yesus Kristus, Sang Sumber Hikmat dan Pengetahuan, atas kasih, anugerah, serta penyertaan-Nya yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Saya percaya bahwa setiap langkah dalam proses penulisan ini bukan sekadar hasil usaha manusia, melainkan karya kasih Tuhan yang menuntun dengan sempurna.

Tesis ini bukan hanya sebuah karya ilmiah, melainkan juga bentuk ungkapan iman dan ketaatan kepada panggilan pelayanan. Dalam setiap tantangan, Tuhan mengajarkan bahwa ketekunan, doa, dan pengharapan tidak pernah sia-sia. Seperti tertulis dalam Filipi 4:13, “Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.” Ayat ini menjadi sumber kekuatan dan motivasi utama dalam setiap proses penelitian yang penuh pergumulan ini.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong serta jajaran pimpinan di lingkungan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi penulis dalam menempuh pendidikan pascasarjana.

2. Ibu Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong beserta seluruh staf akademik dan administrasi yang telah memberikan dukungan selama studi berlangsung.
3. Bapak/Ibu Dosen pembimbing, yang dengan penuh kesabaran, ketulusan, serta bimbingannya telah memberikan arahan, kritik, dan saran yang sangat berharga sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar di Program Studi Magister Manajemen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.
5. Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya beserta seluruh pegawai yang telah membantu memberikan data dan informasi dalam penelitian ini.
6. Kedua orang tua, keluarga besar, serta sahabat penulis yang selalu memberikan doa, motivasi, dan dukungan tanpa henti dalam setiap proses yang dijalani.

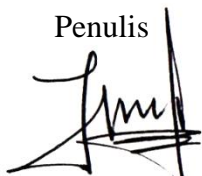
Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini. Besar harapan penulis, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis, khususnya dalam pengembangan ilmu manajemen serta peningkatan kualitas pelayanan di lingkungan pemerintahan daerah.

Melalui karya sederhana ini, penulis berharap agar setiap pembaca semakin diteguhkan bahwa pendidikan dan iman adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Pengetahuan tanpa kasih tidak akan membawa berkat, namun ketika ilmu dibarengi

dengan iman, maka akan lahir buah pelayanan yang sejati. Kiranya penelitian ini dapat menjadi berkat dan memberikan inspirasi bagi mereka yang ingin terus bertumbuh dalam kasih dan pengabdian kepada Tuhan.

Sorong, 23 Februari 2026

Penulis



ZABUR BASNA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN ORIENTASI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Pertanyaan Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Batasan Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ...	11
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	19

2.1.2 Lingkungan Kerja	27
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	27
2.1.2.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja.....	28
2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	29
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	30
2.1.3 Budaya Organisasi	31
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	31
2.1.3.2 Indikator Budaya Organisasi.....	40
2.1.4 Kinerja Pegawai	41
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai	41
2.1.4.2 Penilaian Kinerja Pegawai	44
2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	53
2.1.4.4 Indikator Kinerja.....	55
2.1.5. Penelitian Terdahulu	57
2.2 Pengembangan Hipotesis	59
2.3 Kerangka Pemikiran	60
BAB III METODE PENELITIAN	61
3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian	61
3.2 Objek Penelitian.....	61
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	62
3.4 Jenis dan Sumber Data	63
3.5. Metode Pengumpulan Data	64
3.6 Skala Pengukuran	65
3.7 Definisi Operasional	65
3.8 Uji Instrumen Penelitian	67
3.9 Model Analisis Data	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	70
4.1. Analisis Karakteristik Responden.....	70
4.2 Analisis Deskriptif Statistik	74

4.3. uji Validitas Dan Reliabilitas	76
4.4. Analisis Regresi Linier Berganda	81
4.5. Pengujian Hipotesis.....	86
4.6. Pembahasan.....	99
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	107
5.1. Kesimpulan	107
5.2. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Tabel Penelitian Terdahulu.....	59
2. Tabel Analisis Deskriptif.....	76
3. Tabel Uji Validitas.....	79
4. Tabel Uji Reliabilitas.....	81
5. Tabel Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
6. Tabel Pengujian Hipotesis.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pemikiran	62
----------	--------------------------	----

Daftar Lampiran.....	113
----------------------	-----

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi dan terhadap kinerja pegawai pada Kantor 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 kuisisioner. 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 $f < \alpha$ ($0,2760 > 0,05$). 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

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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).

Pelayanan publik yang berkualitas menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan di era reformasi birokrasi. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) sebagai pelaksana utama program dan kebijakan pemerintah sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, terutama lingkungan kerja dan budaya organisasi. Dalam konteks ini, Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan sosial kepada kelompok rentan, termasuk perempuan dan anak, yang membutuhkan perhatian khusus dalam aspek perlindungan, pemberdayaan, dan kesejahteraan.

Di tengah meningkatnya kompleksitas permasalahan sosial, seperti kemiskinan, kekerasan dalam rumah tangga, perlakuan diskriminatif terhadap perempuan dan anak, serta ketimpangan akses layanan sosial, tuntutan terhadap kualitas pelayanan publik kian tinggi. Untuk menjawab tantangan tersebut, kinerja pegawai menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan. Namun, kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, melainkan juga oleh kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi di mana mereka beraktivitas setiap hari.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat dan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kolaborasi akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak tertata dengan baik, kurang fasilitas, dan minim komunikasi dapat menurunkan motivasi serta menyebabkan kejenuhan. Dalam konteks kantor Dinas Sosial, permasalahan seperti ruang kerja yang sempit, kurangnya fasilitas penunjang, serta belum optimalnya hubungan kerja antarbagian menjadi tantangan tersendiri dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Budaya organisasi juga menjadi faktor kunci dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat ditandai dengan nilai-nilai kerja seperti integritas, tanggung jawab, profesionalisme, dan pelayanan prima yang ditanamkan dan diterapkan secara konsisten dalam setiap aktivitas kerja.

Ketika budaya organisasi dipahami dan dijalankan secara kolektif oleh seluruh pegawai, maka akan tercipta suasana kerja yang harmonis, loyalitas yang tinggi, serta semangat untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Sebaliknya, lemahnya budaya organisasi dapat menyebabkan ketidakteraturan kerja, konflik internal, serta rendahnya komitmen terhadap visi dan misi instansi.

Sebagai instansi yang menangani isu-isu sosial dan kelompok rentan, Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak memerlukan kinerja pegawai yang tidak hanya profesional, tetapi juga memiliki sensitivitas sosial, kepedulian, dan ketulusan dalam memberikan pelayanan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari strategi membenahan lingkungan kerja dan penguatan budaya organisasi.

Dalam realitasnya, masih ditemukan berbagai permasalahan terkait kinerja pegawai di instansi ini. Beberapa di antaranya adalah keterlambatan dalam penyelesaian tugas administrasi, rendahnya inisiatif pegawai dalam pengembangan program, kurangnya koordinasi lintas bidang, serta lemahnya pelaksanaan program secara partisipatif. Permasalahan-permasalahan tersebut tidak hanya menghambat pencapaian target kinerja instansi, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas layanan yang diterima masyarakat.

Permasalahan lingkungan kerja di kantor ini juga tidak bisa diabaikan. Terdapat keluhan dari beberapa pegawai mengenai kondisi ruang kerja yang belum memadai, fasilitas kerja yang terbatas, serta tidak adanya sistem evaluasi lingkungan kerja secara periodik. Hal ini dapat menghambat efektivitas dan efisiensi kerja, apalagi dalam pelayanan publik yang dinamis dan memerlukan respon cepat.

Sementara itu, dari aspek budaya organisasi, masih ditemukan adanya kesenjangan antara nilai-nilai ideal yang ingin ditanamkan dengan praktik kerja

sehari-hari. Misalnya, masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam waktu kerja, belum maksimal dalam memberikan pelayanan dengan empati, serta lemahnya rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya penguatan budaya organisasi yang mampu membentuk karakter pegawai menjadi lebih produktif, peduli, dan berorientasi pada pelayanan.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menjadi penting dalam rangka menjawab berbagai permasalahan tersebut. Kajian ini diharapkan mampu mengidentifikasi sejauh mana kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya.

Lebih jauh, hasil dari penelitian ini akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan internal terkait peningkatan kinerja, baik dari sisi perbaikan lingkungan kerja maupun pembentukan budaya organisasi yang positif. Hal ini juga selaras dengan semangat reformasi birokrasi yang menekankan pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan profesionalisme aparatur.

Kondisi geografis dan sosial masyarakat Papua Barat Daya yang beragam menuntut kinerja pegawai yang adaptif dan responsif. Oleh karena itu, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menanamkan nilai-nilai budaya kerja yang kuat menjadi modal utama dalam menjalankan fungsi sosial pemerintahan secara efektif.

Selain itu, keberhasilan organisasi pemerintah sangat bergantung pada sejauh mana setiap unsur di dalamnya mampu bersinergi. Lingkungan kerja yang sehat dan budaya organisasi yang solid akan menciptakan sinergi yang baik antarpegawai dan pimpinan, sehingga menciptakan sistem kerja yang efisien, terkoordinasi, dan akuntabel.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kedua variabel ini—lingkungan kerja dan budaya organisasi—merupakan bagian integral dari pembangunan SDM yang holistik. Penelitian ini akan menyoroti secara spesifik bagaimana dinamika keduanya berkontribusi terhadap kinerja pegawai dalam konteks layanan sosial yang penuh tantangan.

Penelitian ini juga berperan sebagai sarana evaluatif terhadap kebijakan dan program pengembangan SDM yang telah dijalankan oleh instansi tersebut. Dengan adanya data empiris dan analisis yang akurat, maka upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan secara lebih terukur dan berkelanjutan.

Secara akademik, kajian ini akan memperkaya literatur tentang hubungan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai, khususnya dalam sektor pelayanan sosial pemerintah daerah. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini akan menjadi masukan konkret bagi pengambilan keputusan manajerial.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi bukanlah aspek yang berdiri sendiri, tetapi saling terkait dan saling memengaruhi dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Oleh karena itu, pendekatan integratif dalam memahami pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai menjadi penting.

Transformasi birokrasi ke arah yang lebih adaptif, transparan, dan melayani tidak dapat dicapai tanpa adanya transformasi pada aspek internal organisasi. Lingkungan kerja yang sehat dan budaya organisasi yang positif adalah fondasi bagi keberhasilan reformasi tersebut.

Kinerja menurut Alfalisyado (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.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penilaian kinerja bagi pegawai.

Berangkat dari latar belakang tersebut, maka penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan sebagai upaya strategis dalam memperbaiki sistem kerja dan meningkatkan kapasitas SDM di lingkup Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya.

Dengan demikian, pemilihan topik “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya” sangat relevan untuk diteliti. Penelitian ini tidak hanya berorientasi pada penguatan institusi, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan publik yang lebih baik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Provinsi Papua Barat Daya?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Provinsi Papua Barat Daya?
3. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi secara Bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Provinsi Papua Barat Daya?

1.3. Pertanyaan Penelitian

Sebagai upaya mempertajam kajian didalam penelitian ini dapat di turunkan beberapa pertanyaan penelitian yang lebih spesifik untuk dicarikan jawabannya, adapun pertanyaan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Provinsi Papua Barat Daya?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Provinsi Papua Barat Daya?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Provinsi Papua Barat Daya?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Provinsi Papua Barat Daya?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Provinsi Papua Barat Daya?

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Provinsi Papua Barat Daya?

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat yang nantinya diperoleh dapat dijadikan bahan informasi. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman dan wawasan, mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi, bahan pertimbangan serta sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi para peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak instansi dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor dinas sosial

pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Provinsi Papua Barat Daya.

2. Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pembandingan kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti permasalahan yang sama dengan yang peneliti lakukan dengan topik yang berbeda.

1.6. Batasan Penelitian

Batasan penelitian berguna untuk memfokuskan penelitian dalam proposal tesis ini agar tidak terjadi adanya penyimpangan dan pelebaran pokok masalah. Dengan tujuan agar penelitian lebih terarah untuk mencapai tujuan dari penelitian ini dan batasan penelitian ini akan berfokus pada Kantor Dinas Sosila Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya, kemudian penelitian ini membatasi variabel pada lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, tanpa mempertimbangkan faktor lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting baik itu untuk sebuah institusi maupun perusahaan. Meskipun dalam proses pelaksanaan aktivitasnya banyak berbagai alternatif atau bantuan baik dari segi penggunaan peralatan yang canggih, akan tetapi hal tersebut tidak akan berarti tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia itu sendiri. Pada dasarnya, sumber daya manusia berupa individu yang bekerja untuk sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka juga merupakan kunci untuk perkembangan perusahaan.

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.

Berdasarkan definisi manajemen sumber daya manusia yang telah dijelaskan di atas, bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia menerapkan berbagai fungsi, seperti perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang ada di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia memberikan pandangan yang penting. Kompensasi

yang adil dan memadai merupakan faktor utama dalam memotivasi dan mempertahankan loyalitas pegawai. Selain itu, iklim organisasi yang positif, yang mencakup budaya kerja yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, dan komunikasi yang terbuka, juga berperan penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai dan organisasi dapat merancang strategi yang tepat dalam mengelola kompensasi dan menciptakan iklim organisasi yang mendukung, sehingga meningkatkan loyalitas pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah mengelola SDM agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup berbagai kegiatan mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan, hingga pemeliharaan karyawan. MSDM juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja karyawan, dan menjaga hubungan baik antara karyawan dan perusahaan.

Menurut Rosita et al., (2024:10) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mencakup seluruh kegiatan, mulai dari penentuan jenis barang atau jasa yang akan dibuat, perencanaan pengadaan dan penanganan (*procurement and handling*) sumber daya yang akan diolah, penentuan jumlah dan jenis serta penataan letak (*layout*) mesin-mesin dan peralatan yang akan digunakan, hingga penentuan ciri-ciri dan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh barang atau jasa yang bersangkutan yang sudah harus siap untuk dipasarkan. Dalam kegiatan perencanaan, perencana harus menetapkan sasaran-sasaran (*objectives*) perusahaan, termasuk berbagai kebijakan dan aturan yang harus diikuti dalam pencapaian sasaran tersebut.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian mencakup seluruh kegiatan penentuan jumlah dan jenis sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk melaksanakan setiap kegiatan, termasuk keahlian minimal yang harus dimiliki oleh setiap individu yang akan ditugaskan untuk menangani jenis kegiatan tertentu. Pengorganisasian ini juga mencakup penentuan struktur organisasi, yaitu penentuan hubungan antara setiap individu dengan individu lainnya di dalam organisasi. Struktur organisasi ini akan mengatur alur informasi di antara setiap individu atau bagian di dalam organisasi, dan dengan struktur organisasi ini juga akan jelas wewenang dan hak setiap individu.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan mencakup seluruh kegiatan untuk mendapatkan informasi tentang setiap kegiatan yang dilakukan dalam operasi dan produksi. Penelaahan ini akan membantu pemimpin untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan seluruh kegiatan dari berbagai aspek, yang pada gilirannya akan berguna dalam pengambilan keputusan tentang apakah suatu kegiatan perlu diteruskan, atau apakah metode pelaksanaan kegiatan perlu disempurnakan atau diubah. Hasil penelaahan ini adalah serangkaian perbaikan dan berbagai informasi yang diperoleh akan menjadi masukan bagi fungsi perencanaan dan pengawasan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan mencakup seluruh kegiatan yang bertujuan untuk mengarahkan dan memastikan bahwa berbagai kegiatan yang telah dan sedang dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Salah satu aspek yang harus diperiksa adalah apakah barang atau jasa yang diproduksi sudah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Hal ini dilakukan melalui pemeriksaan (*inspection*). Jika terjadi penyimpangan, maka penyesuaian harus dilakukan. Jika sudah memenuhi syarat, kegiatan berikutnya dapat dilanjutkan. Kegiatan pengawasan ini dapat berhasil dan memberikan manfaat jika didukung oleh umpan balik yang baik, yang berfungsi untuk membantu

menemukan sumber masalah dan merumuskan tindakan perbaikan yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Tujuan dari pengadaan tenaga kerja adalah untuk memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan proses perekrutan, seleksi, dan penempatan mereka. Penentuan kebutuhan pegawai mencakup kualitas dan jumlah pegawai. Sementara itu, seleksi dan penempatan melibatkan proses pemilihan dan perekrutan pegawai, pembahasan formulir-formulir surat lamaran, pelaksanaan tes psikologis dan wawancara, dan lain sebagainya.

b. Pengembangan (*Development*)

Setelah pegawai diterima, mereka perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan baik.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi sangat penting bagi pegawai. Kompensasi adalah pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan berbagai tunjangan lain selama sebulan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Meskipun perusahaan sudah menerima pegawai, mengembangkan mereka, dan memberikan kompensasi yang memadai, masih ada tantangan yang sulit, yaitu pengintegrasian. Pengintegrasian adalah proses penyesuaian antara sikap dan keinginan pegawai dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dalam hal ini, pegawai secara individu diminta untuk mengubah kebiasaan dan sikap yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan. Tujuannya adalah agar pegawai memiliki niat dan kemauan yang kuat untuk mengubah pandangan, kebiasaan, dan sikap lainnya yang perlu disesuaikan dengan keinginan dan tujuan perusahaan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati oleh pegawai hendaknya tetap dipertahankan. Tujuannya adalah untuk memelihara kebutuhan sumber daya manusia yang dimiliki. Wujud dari pemeliharaan sumber daya manusia ini adalah tumbuhnya rasa betah, motivasi, dan memiliki kemauan untuk bekerja sebaik mungkin untuk organisasi.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Fungsi dari pemutusan hubungan kerja terkait dengan pegawai yang telah lama berkontribusi pada organisasi. Pemutusan hubungan kerja ini dapat

disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keinginan karyawan, kebutuhan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan alasan lainnya. Umumnya, perusahaan yang telah berkembang dan berukuran besar menyediakan dana pensiun bagi pegawai yang telah memasuki masa pensiun.

Dengan menjalankan fungsi-fungsi ini secara efektif, manajemen sumber daya manusia dapat membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan karyawan. Selanjutnya, fungsi Manajemen sumber daya manusia termasuk dalam perekrutan dan seleksi karyawan yang berkualitas. Proses ini melibatkan menarik calon karyawan yang potensial, melaksanakan wawancara, dan melakukan penilaian untuk memilih individu terbaik yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada masing-masing perusahaan bersifat variatif. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk terus belajar memperagakan peluang baru. Menurut Supriadi et al., (2022:13) Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung pada orang-orang yang mengelola organisasi

tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwasanya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal.

Tidak hanya itu, tujuan selanjutnya adalah menerapkan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya. Peranan adanya MSDM sendiri secara garis besar adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, yang melibatkan tenaga kerja manusia yang ada di dalamnya, yang bukan hanya cakap, terampil, namun juga harus memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien.

Namun, secara khusus manajemen sumber daya manusia ini memiliki tujuan menurut Supriadi et al., (2022:13-14) sebagai berikut :

- a. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang

menyadari bahwa karyawan atau pegawai adalah stakeholder dalam perusahaan yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan Bersama.

- c. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.
- d. Memastikan bahwa karyawan atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
- e. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental pegawai atau karyawan.
- f. Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan atau pegawai.

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.

Tujuan manajemen sumber daya manusia (*the goals of human resources management*) menurut Budiyanto (2024:7) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Membuat kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia ini adalah untuk mengembangkan sistem kinerja organisasi yang unggul melalui peningkatan motivasi kerja karyawan yang tinggi dengan merancang, mengimplementasikan, memonitor, dan mengevaluasi kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Kebijakan ini dalam bentuk perancangan peraturan perusahaan yang mampu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi sehingga dapat mencegah dan meminimalisir pelanggaran aturan kerja, kebijakan pemberian kompensasi dan jenjang karir yang menarik bagi karyawan untuk meraih kinerja unggul, memastikan keadilan dan persamaan kesempatan tersedia bagi seluruh karyawan tanpa diskriminasi, kebijakan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi seluruh karyawan.
2. Membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia ini adalah merancang sistem kinerja karyawan yang mampu melibatkan seluruh karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Bentuk kegiatan ini seperti penyusunan sasaran kerja individu (SKI) yang merupakan breakdown dari target kinerja organisasi mulai dari target kinerja direktorat, di-breakdown ke target kinerja divisi, di-breakdown ke tingkat unit-unit dibawah divisi. Termasuk target kinerja direksi, di-breakdown ke target kinerja karyawan tingkat divisi, di-breakdown ke target kinerja karyawan tingkat unit-unit dibawah divisi. Selain itu bentuk kegiatan

ini seperti sistem penilaian kinerja yang adil dan profesional, penciptaan kondisi kerja yang kondusif dan produktif, penerapan praktik manajemen terbaik melalui implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance*, budaya organisasi dan manajemen pengetahuan.

3. Memberikan dukungan terhadap organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia ini adalah pemberian dukungan terhadap organisasi dalam bentuk seperti penyediaan karyawan yang kompeten dari kegiatan rekrutmen dan seleksi maupun pelatihan dan pengembangan, penciptaan iklim kerja yang kondusif melalui kesehatan dan keselamatan kerja (K3), pengamanan asset perusahaan dari berbagai kemungkinan ancaman, dan lain sebagainya.
4. Menyelesaikan masalah. Tujuan manajemen sumber daya manusia ini adalah menyelesaikan berbagai masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Penyelesaian masalah ini menyangkut kegiatan pelanggaran yang dilakukan karyawan atas peraturan perusahaan seperti mangkir kerja maupun tindakan indisipliner lainnya, demo karyawan atas kebijakan perusahaan, kekurangan karyawan yang kompeten, dan lain sebagainya.
5. Media komunikasi yang baik. Tujuan manajemen sumber daya manusia ini adalah membangun komunikasi yang baik dalam perusahaan yang dapat dilakukan dalam bentuk penyelenggaraan *coffee morning*, *employee gathering*, *family gathering*, mengantisipasi terjadinya berita hoax dalam

internal organisasi, penyelenggaraan press conference antara pimpinan/ manajemen organisasi dengan serikat pekerja maupun karyawan, dan lain sebagainya.

Lebih lanjut Budiyanto (2024:9) bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia ada empat yaitu :

1. Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan

masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan sehingga hal ini perlu dirancang secara efektif. Beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari manajemen sumber daya manusia Supriadi et al., (2022:14-15) antara lain :

1. Perusahaan dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah ada secara baik.

Manajer sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan perlu memperhatikan kelebihan serta kekurangan yang dimiliki perusahaan seperti, jumlah karyawan yang tersedia, masa kerja masing-masing, pengetahuan serta skills yang dimiliki, bakat yang perlu dikembangkan, serta minat karyawan yang bersangkutan.

2. Produktivitas dari karyawan yang sudah ada semakin meningkat

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik tentu akan proporsionalitas dalam penempatan formasi karyawan. Terlalu banyak

karyawan juga tidak baik untuk perusahaan dan bisa berdampak penurunan semangat karyawan. Kekurangan karyawan juga tidak baik untuk perusahaan akan mengakibatkan pekerjaan terhambat.

3. Penentuan kebutuhan tenaga kerja atau karyawan

Kebutuhan akan tenaga kerja di masa mendatang baik dalam arti jumlah maupun kualifikasinya untuk mengisi formasi tertentu dan menyelenggarakan aktivitas baru. Perusahaan yang sudah besar perlu memiliki perencanaan yang strategik. Pemanfaatan serta kebutuhan sumber daya manusia pada masa mendatang bisa meliputi, jumlah karyawan yang dipromosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi, berapa lowongan yang kosong, jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam waktu tersebut, hingga jumlah kebutuhan pegawai yang berkualitas.

4. Penanganan informasi ketenagakerjaan

Penanganan informasi sumber daya manusia yang dimiliki bisa meliputi, masa kerja setiap karyawan, status perkawinan, tunjangan, jumlah penghasilan, pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh, keterampilan khusus yang dimiliki pegawai, dan jabatan yang pernah diduduki.

5. Penelitian

Sebelum melakukan perencanaan, maka diperlukan penelitian. Termasuk penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan guna mendapatkan gambaran serta keterangan yang akurat untuk menjadi landasan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan 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 sarana dan 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 individu 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 perlengkapan perkakas 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

2.1.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja menurut Widyaningrum (2019) terbagi menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi

manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

- c. Faktor personal/individu meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- d. Faktor kepemimpinan meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- e. Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- f. Faktor sistem meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi,

dan kultur Kinerja dalam organisasi.

- g. Faktor kontekstual (situasional) meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Budianto & Katini, 2015) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerang yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

▪ Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

- Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

- Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

- Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmoni karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya.

2.1.3. Budaya Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

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 pelebagaan 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 system makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

Tika (2014:2) berpendapat bahwa :

1. Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.

2. Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Dari defenisi budaya di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam budaya terdiri dari ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi-asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal serta cara mengatasinya.

Menurut Robbins dan Judge, terjemahan (2015:355) mengatakan : Budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

Uha (2015 : 3), menyatakan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan

atasan dan bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama pula. Definisi sederhana di atas memberi petunjuk bahwa organisasi dapat disoroti dari dua sudut pandang, yaitu sebagai wadah berbagai kegiatan dan sebagai proses interaksi antara orang-orang yang berada di dalamnya.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas dalam suatu organisasi masalah budaya organisasi (*Organizational Culture*) merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada pada organisasi tersebut. Budaya organisasi pada umumnya juga dipengaruhi oleh internal organisasi. Budaya organisasi dalam disiplin keilmuan masih tergolong baru, meskipun budaya organisasi sebenarnya sudah ada sejak pertengahan abad ke-20.

Rivai dan Mulyadi (2015:96) menyatakan bahwa budaya organisasi sering diartikan sebagai sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya. Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas, maka dapat dirumuskan bahwa budaya organisasi merupakan alat pemecahan masalah, (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya, sehingga dapat diartikan atau diajarkan kepada para anggotanya baik yang baru maupun lama sebagai suatu metode persepsi, berpikir dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut.

Sedangkan menurut Moeldjono (2019:20) memberikan definisi mengenai budaya organisasi dengan 10 karakteristik budaya organisasi yaitu:

1. Inisiatif individu

Seberapa jauh inisiatif seseorang dikehendaki dalam perusahaan. Hal ini meliputi tanggungjawab, kebebasan dan independensi dari masing-masing anggota organisasi dalam artian seberapa besar seseorang diberi wewenang dalam melaksanakan tugasnya, seberapa berat tanggung jawab yang harus dipikul sesuai dengan wewenangnya dan seberapa luas kebebasan mengambil keputusan.

2. Toleransi terhadap resiko

Menggambarkan seberapa jauh sumberdaya manusia didorong untuk lebih agresif, inovatif dan mau menghadapi resiko di dalam pekerjaannya.

3. Pengarahan

Berkenaan dengan kejelasan sebuah organisasi dalam menentukan objek dan harapan terhadap sumberdaya manusia. Harapan tersebut dalam bentuk kuantitas, kualitas dan waktu.

4. Integrasi

Seberapa jauh keterkaitan dan kerjasama yang ditekankan dalam melaksanakan tugas dari masing-masing unit di dalam suatu organisasi dengan koordinasi yang baik.

5. Dukungan manajemen

Dalam hal ini seberapa jauh manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.

6. Pengawasan

Meliputi peraturan-peraturan dan supervisi langsung yang digunakan untuk melihat secara keseluruhan dari perilaku karyawan.

7. Identitas

Menggambarkan pemahaman anggota organisasi yang loyal terhadap organisasi secara penuh dan seberapa jauh loyalitas karyawan terhadap organisasi

8. Sistem penghargaan

Dalam artian pengalokasian "*reward*" (kenaikan gaji, promosi) berdasarkan kriteria hasil kerja karyawan yang telah ditentukan.

9. Toleransi terhadap konflik

Menggambarkan sejauh mana usaha untuk mendorong karyawan agar bersikap kritis terhadap konflik yang terjadi

10. Pola komunikasi

Terbatas dari hierarki formal dari setiap perusahaan

Sedangkan karakteristik budaya organisasi menurut Riani (2018:21) dapat dilihat melalui uraian berikut ini :

1. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan yaitu sebagai proses mempengaruhi segala aktivitas kearah pencapaian suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin diharapkan dapat menjadikan perubahan kearah yang lebih baik yaitu perubahan pada budaya kerja sebuah organisasional.

2. Inovasi

Dalam mengerjakan tugas-tugas, organisasi lebih berorientasi pada pola pendekatan "pakai tradisi yang ada" dan memakai metode-metode yang teruji atau pemberian keleluasaan kepada anggotanya untuk menerapkan cara-cara baru melalui eksperimen.

3. Inisiatif individu

Inisiatif individu meliputi tanggung jawab, kebebasan, dan independensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan.

4. Toleransi terhadap resiko

Dalam budaya organisasi manusia didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mampu dalam menghadapi resiko di dalam pekerjaannya.

5. Pengarahan

Yaitu kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Harapan dapat dituangkan dalam bentuk kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian.

6. Integrasi

Integrasi di sini adalah bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama ditekankan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia ditanamkan.

7. Dukungan manajemen

Seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.

8. Pengawasan

Meliputi peraturan-peraturan dan supervisi atau pengawasan langsung yang digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota organisasi.

9. Identitas

Identitas adalah pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasinya secara penuh.

10. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi balas jasa (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi) sesuai kinerja karyawan.

11. Toleransi terhadap konflik

Adanya usaha mendorong karyawan untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Jika toleransinya tinggi, maka perdebatan dalam pertemuan adalah wajar.

12. Pola komunikasi

Maksud dari pola komunikasi disini adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi. Kedua belas karakteristik di atas dapat menjadi ukuran bagi setiap organisasi untuk mencapai sasarannya dan menjadi ukuran bagi pegawai dalam menilai organisasi tempat mereka bekerja.

2.1.3.2. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak dan dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja sehingga menurut Robbins dan Judge (2015:315) bahwa budaya organisasi diukur dengan 7 indikator yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Memperhatikan detail
- c. Orientasi hasil
- d. Orientasi orang
- e. Orientasi pada tim
- f. Keagresifan
- g. Stabilitas

2.1.4. Kinerja Pegawai

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

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 (Alfalisyado, 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.

2.1.4.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana pegawai melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.

Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengomunikasian hasil proses tersebut kepada pegawai itu sendiri. Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, pegawai merupakan salah satu faktor pendukung penting untuk mencapai tujuan tersebut. Semakin besar suatu organisasi, maka semakin banyak jumlah pegawai yang bekerja di dalamnya. Untuk itu, peran pegawai untuk menunjang terpenuhinya tujuan organisasi baik yang bersifat jangka pendek, menengah, maupun panjang sangatlah penting. Dengan begitu, maka organisasi perlu mengetahui kapasitas pegawai yang dimiliki. Perlu diketahui kemampuan yang dimiliki pegawai apakah sudah sejalan dengan sasaran strategis organisasi dan

berbagai tantangan eksternal. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai atau disebut penilaian kinerja.

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.

Menurut Firmansyah (2021:161) komponen penilaian kinerja yang umum diberikan adalah sebagai berikut:

1. Absensi, merupakan keberadaan atau bukti kehadiran pegawai pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Jumlah kehadiran pegawai akan mempengaruhi kinerjanya, artinya jika kehadirannya sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali. Demikian pula sebaliknya jika tingkat kehadirannya kurang tentu pengaruh kinerjanya kurang baik atau buruk. Dampak dari kinerja ini dapat mempengaruhi kompensasi.
2. Kejujuran merupakan perilaku pegawai selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang pegawai biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian terhadap kejujuran pegawai biasanya dilakukan dengan indikator yaitu: perbuatan dan komunikasi. Masing-masing indikator dinilai kemudian dijumlahkan sehingga menghasilkan suatu nilai tertentu. Makin memenuhi standar kejujuran maka akan mempengaruhi kinerja demikian pula sebaliknya.
3. Tanggung jawab adalah pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung.

4. Kemampuan (hasil kerja) merupakan ukuran bagi seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan pegawai biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.
5. Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang pegawai terhadap organisasi. Seorang pegawai harus selalu setia membela kepentingan organisasi. Loyalitas seorang pegawai dapat pula dilihat dari pernah tidaknya seseorang melakukan pengkhianatan misalnya dengan memberikan informasi rahasia organisasi kepada pihak lain.
6. Kepatuhan merupakan ketaatan pegawai dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan organisasi dan ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan yang sudah diperintahkan.
7. Kerja sama merupakan saling membantu diantara pegawai baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerja sama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.
8. Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin. Dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya, apalagi dalam kondisi yang beragam.
9. Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. Prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan

organisasi. Oleh karena itu, prakarsa sering dijadikan salah satu komponen penilaian kinerja pegawai.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja anggota organisasi yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja anggota organisasi terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar anggota organisasi yang memiliki kesamaan tugas. Adapun tujuan penilaian kinerja terbagi dua jenis, antara lain (Fithriyyah, 2021:51) yaitu :

1. Tujuan Umum

- a. Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan masing-masing.
- b. Penilaian kinerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan, sesuai dengan bisnis organisasi/perusahaan ditempatnya bekerja.
- c. Penilaian kinerja secara umum bertujuan untuk menyusun inventarisasi sumber daya manusia dilingkungan organisasi/perusahaan yang dapat digunakan dalam mendesain antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka

mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja secara individual dengan sasaran organisasi/perusahaan.

- d. Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpegaruh pada prestasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk itu hasil penilaian kinerja perlu diketahui oleh para pekerja.

2. Tujuan Khusus

- a. Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang hasilnya dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, menetapkan pemberian penghargaan/balas jasa, dan merupakan ukuran dalam mengurangi atau menambah pekerja melalui perencanaan sumber daya manusia.
- b. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi. Penilaian kinerja menghasilkan informasi sebagai umpan balik atau *feedback* bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan atau kekeliruannya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, baik yang berkenaan dengan pengetahuan, dan

keterampilan/keahlian dalam bekerja, maupun yang menyentuh sikap terhadap pekerjaannya.

- d. Penilaian kinerja memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan, baik menurut pembedangannya maupun berdasarkan penjejangannya dalam struktur organisasi/perusahaan.
- e. Penilaian kinerja yang harus dilaksanakan oleh manajer atau supervisor, dengan atau tanpa kerja sama petugas manajemen SDM terhadap bawahannya.

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.

Sebagai proses bagaimana organisasi mengevaluasi hasil kerja karyawan, kegiatan ini dijadikan pula sebagai *feedback* dan koreksi atas pembuatan keputusan organisasi berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Menurut Sabrina, (2021:119) Penilaian kinerja dapat mendatangkan manfaat seperti berikut:

1. Meningkatkan prestasi karyawan

Produktivitas dan permasalahan yang terjadi kepada karyawan dapat diketahui melalui hasil pekerjaan yang mereka selesaikan. Melalui umpan balik atas penilaian tersebut, karyawan dapat memperbaiki kesalahan atau meningkatkan kinerja mereka di waktu selanjutnya.

2. Standar kompensasi yang layak

Besarnya upah atau kompensasi yang layak bagi karyawan dapat ditentukan sesuai dari hasil evaluasi prestasi yang dilakukan manajer. Keputusan manajer untuk memberikan upah, bonus, insentif, maupun bentuk kompensasi lainnya yang layak dan adil dipengaruhi oleh hasil penilaian prestasi ini.

3. Penempatan karyawan

Promosi, mutasi, transfer dan demosi karyawan wajar akan terjadi pada waktu-waktu tertentu. Untuk meminimalisir kesalahan dalam penempatan karyawan yang tepat, manajer dapat memanfaatkan hasil penilaian prestasi ini sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan.

4. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi prestasi yang diterima oleh manajer memberikan gambaran perlu atau tidak pelatihan dan pengembangan dilakukan. Ketika hasil menunjukkan nilai negatif atau masih banyak kekurangan di sana-sini, maka perlu diadakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan baik yang lama maupun yang baru.

5. Jenjang karir

Hasil evaluasi prestasi memungkinkan manajer untuk menyusun jalur karir karyawan berdasarkan prestasi yang telah mereka capai.

6. Penataan staf

Ketepatan atau kebaikan manajemen dalam mengatur sumber daya manusia tercermin dari hasil baik buruknya evaluasi prestasi yang dilakukan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (*internal factor*), keadaan lingkungan organisasi (*external factor*) maupun upaya strategis dari organisasi. Faktor-faktor internal, seperti motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal yaitu lingkungan fisik dan non fisik organisasi. Kinerja yang baik adalah harapan bagi semua organisasi karena kinerja dari pegawai nantinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja dari organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan pendapat Handoko yang dikutip oleh Nurfitriani (2022:8) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
1. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
2. Tingkat stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
3. Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyiaran dalam ruang kerja.
4. Sistem kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
5. Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kemudian menurut Afandi (2021:86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar akan dapat membantu meningkatkan kinerja dari para pegawai. Hal ini tentunya akan menguntungkan organisasi/instansi itu sendiri. Namun, mengukur kinerja bukanlah merupakan suatu hal yang mudah. Oleh karena itu, untuk melakukan pengukuran Kinerja tersebut telah banyak para ahli maupun peneliti yang mencoba untuk mengembangkan indikator-indikator sebagai ukuran dari kinerja itu sendiri.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Untuk memastikan apakah kinerja karyawan berhasil, pengukuran harus dilakukan. Pada saat kegiatan, program, dan kebijakan dilaksanakan, keberhasilan atau kegagalannya dievaluasi terkait dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka pemenuhan visi dan misi perusahaan. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan perusahaan yang bersangkutan.

Berikut ini adalah indikator dari kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Silaen *et al.*, (2021:6), ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai dan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain

4. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang pegawai yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.1.5. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Tahun	Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Pengaruh
1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kab. Sleman	2020	Setiawan	Lingkungan Kerja → Kinerja	Kuantitatif Regresi	Signifikan
2	Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja ASN Dinas Sosial Surabaya	2021	Nursanti	Budaya Organisasi → Kinerja	Kuantitatif Regresi	Signifikan

No	Judul Penelitian	Tahun	Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Pengaruh
3	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	2019	Ramadhani	Lingkungan & Budaya → Kinerja	Kuantitatif Regresi	Signifikan
4	Studi Kinerja Pegawai Dinas Sosial Papua Barat: Perspektif Lingkungan Kerja	2022	L. Ayorbaba	Lingkungan Kerja → Kinerja	Kualitatif	Signifikan
5	Peran Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinsos Manado	2020	Sondakh	Budaya Organisasi → Kinerja	Kuantitatif	Signifikan
6	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi	2021	Putra & Salim	Lingkungan Kerja → Kinerja	Korelasi Pearson	Tidak Signifikan
7	Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai Sosial	2022	Dwiyanti	Lingkungan → Kinerja	Path Analysis	Signifikan
8	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas dan Kinerja Pegawai	2021	Rahmawati	Budaya → Kinerja	SEM-PLS	Signifikan
9	Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja ASN di Instansi Sosial Sulsel	2020	Syarifuddin	Keduanya → Kinerja	Kuantitatif	Tidak Signifikan
10	Pengaruh Lingkungan dan Budaya terhadap Kinerja Pegawai Dinsos Batam	2021	Hartono	Keduanya → Kinerja	Regresi Berganda	Signifikan
11	Lingkungan Kerja Fisik dan Psikologis ASN Sosial	2022	Kristina	Lingkungan Kerja → Kinerja	Deskriptif-Kuantitatif	Tidak Signifikan
12	Organizational Culture and Employee	2020	Wahyuni	Budaya → Kinerja	Kualitatif	Signifikan

No	Judul Penelitian	Tahun	Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Pengaruh
	Performance in Public Service					
13	Peran Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Sosial	2022	Nurhasanah	Budaya → Kinerja	Regresi Linier	Tidak Signifikan
14	Faktor Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja	2019	Yusuf	Lingkungan → Kinerja	Regresi Berganda	Signifikan
15	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Dinsos Gorontalo)	2021	T. Akbar	Budaya → Kinerja	Korelasi & Regresi	Signifikan
16	Analisis Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai	2020	Pranoto	Lingkungan → Kinerja	Kuantitatif	Tidak Signifikan
17	Organizational Culture on Civil Servant's Productivity	2021	Harahap	Budaya Organisasi → Kinerja	Cross-sectional	Signifikan
18	Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja ASN Dinas Sosial	2019	Hutapea	Lingkungan → Kinerja	Regresi	Signifikan
19	Budaya Kerja ASN dan Dampaknya terhadap Pelayanan Publik	2020	Martono	Budaya Organisasi → Kinerja	Kuantitatif	Tidak Signifikan
20	Kombinasi Lingkungan Kerja & Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN	2023	Sari & Lestari	Lingkungan & Budaya → Kinerja	SEM-AMOS	Signifikan

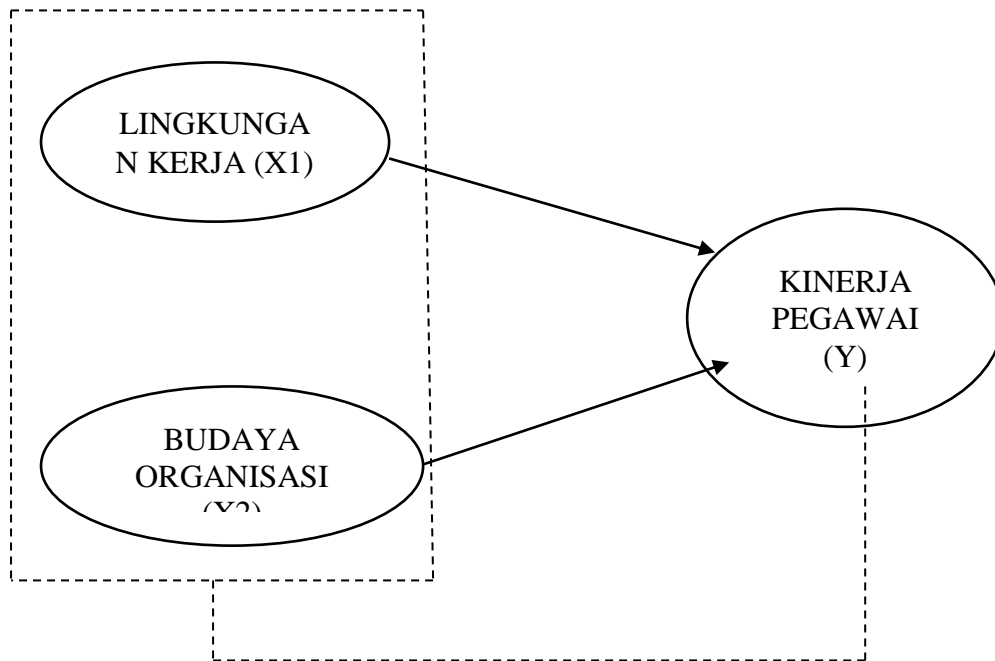
2.2. Pengembangan Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Provinsi Papua Barat Daya?
2. Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Provinsi Papua Barat Daya?
3. Diduga lingkungan kerja dan budaya organisasi secara Bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Provinsi Papua Barat Daya?

2.3. Kerangka Pemikiran

Adapun gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini bisa dilihat sebagai berikut :



Gambar 1. Gambar Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————> : Uji Parsial

----- : Uji Simultan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian Dan Rancangan 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.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bebas nilai. Bebas nilai berarti hasil penelitian kuantitatif bersifat netral dan objektif karena tidak dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dibawa peneliti, maupun yang diteliti/responden. Bebas nilai ini bisa terjadi karena peneliti dalam melakukan penelitian mengambil jarak dengan yang diteliti (tidak berinteraksi dengan sumber data). Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif/hubungan. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan dimana untuk mengetahui adanya keterkaitan hubungan atau pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2021).

3.2. Objek Penelitian

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.

3.3. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

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.

3.3.2 Sampel

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.

3.3.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana penentuan sampel apabila populasi sedikit atau dibawah dari 100, maka jumlah populasi dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini.

3.4. Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik. Data kuantitatif diperoleh dari hasil perhitungan kuesioner dalam penelitian ini.

2. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berupa pendapat (pernyataan) sehingga tidak berupa angka, tetapi berupa kata-kata atau kalimat. Data kualitatif diperoleh dari dokumen-dokumen dan arsip-arsip dinas sosial dan perlindungan anak Provinsi Papua Barat Daya seperti profil organisasi, struktur organisasi, serta data-data lain yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.4.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Data primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen serta literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian, sehingga memerlukan metode pengumpulan data yang tepat agar menghasilkan data yang sesuai. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan oleh peneliti dan harus diisi oleh responden.

2. Observasi

Observasi meliputi kegiatan pencatatan pola perilaku orang, objek dan kejadian-kejadian dalam suatu cara sistematis untuk mendapatkan informasi tentang fenomena-fenomena yang diminati.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan melihatnya dalam dokumen-dokumen yang telah ada. Dokumen tersebut biasanya merupakan dokumen-dokumen resmi yang telah terjamin keakuratannya.

3.6.Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Sugiyono (2021) mengemukakan bahwa “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut ini kriteria skor yang ditentukan oleh peneliti dikutip dari Sugiyono (2021:154) dapat dilihat melalui uraian dibawah ini:

1. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Cukup setuju (CS) dengan skor 3
4. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

3.7.Devinisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dalam perspektif peneliti berdasarkan konsep dan teori yang telah dipahami. Uraian definisi operasional dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui uraian berikut ini:

1. Menurut Sedarmayanti dalam (Budianto & Katini, 2015)

indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Penerangan
 - b) Suhu udara
 - c) Suara bising
2. Budaya organisasi adalah merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak dan dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja sehingga menurut Robbins dan Judge (2015:315) bahwa budaya organisasi diukur dengan 7 indikator yaitu :
- a) Inovasi dan pengambilan resiko
 - b) Memperhatikan detail
 - c) Orientasi hasil
 - d) Orientasi orang
 - e) Orientasi pada tim
 - f) Keagresifan
 - g) Stabilitas
3. Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Silaen *et al.*, (2021:6) indikatornya adalah :
- a) Kualitas kerja
 - b) Kuantitas kerja
 - c) Ketepatan waktu

- d) Efektivitas
- e) Komitmen

3.8. Uji Instrumen Penelitian

Untuk menilai valid dan reliabelnya kuesioner yang digunakan maka peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument penelitian. Pengujian validitas ini mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dihitung dengan menghitung korelasi antar skor tiap butir pernyataan dengan total skor atau disebut uji korelasi pearson dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid, kemudian apabila r hitung $<$ r tabel atau bernilai negatif, maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Riyanto dan Hatmawan, 2020).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran tentang sejauh mana instrumen atau alat pengukur mampu memberikan hasil yang konsisten dan akurat dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, instrumen dianggap reliabel jika penggunaan alat yang sama dalam berbagai situasi atau saat

pengujian ulang menghasilkan data yang serupa atau mendekati hasil yang sama. Untuk pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai *Cronbach Alpha* (α), di mana suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* (α) > 0,7 (Riyanto dan Hatmawan, 2020:75).

3.9. Metode Analisis Data

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap variabel-variabel penelitian dengan menggunakan metode analisis di bawah ini:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimanfaatkan untuk memberikan ikhtisar mengenai profil responden serta deskripsi variabel penelitian. Tujuannya adalah memberikan gambaran mengenai pandangan atau tanggapan responden terhadap setiap indikator yang diteliti.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

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:

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

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Nilai *constan/reciprocal*

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Budaya Organisasi

β_1 - β_2 = Koefisien regresi

e = Standar error

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji parsial)

Uji T pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah perubahan variabel independen (budaya organisasi dan lingkungan kerja) secara simultan atau serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) yakni dengan membandingkan antara nilai sig. Fhitung $0,000 < \alpha 0,05$ dengan demikian menunjukkan bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja dan budaya organisasi) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran umum mengenai profil subjek penelitian yang menjadi sumber data dalam penelitian ini. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan informasi terkait latar belakang responden, sehingga dapat diketahui kondisi dan keragaman responden yang terlibat dalam penelitian. Informasi ini penting untuk memahami konteks hasil penelitian serta sebagai dasar dalam menafsirkan temuan-temuan yang diperoleh.

Dalam penelitian ini, karakteristik responden disajikan berdasarkan beberapa aspek, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jabatan. Pengelompokan karakteristik tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi responden, sekaligus memperkuat validitas dan relevansi hasil analisis yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	SMA / Sederajat	8	11,59%
2	Diploma (D1/D2/D3)	6	8,70%
3	Sarjana (S1/DIV)	49	71,01%
4	Pascasarjana (S2/S3)	6	8,70%%
Jumlah		69	100%

Berdasarkan tingkat pendidikan, karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 49 orang atau sekitar 71,01% dari total 69 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki kualifikasi pendidikan tinggi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga diharapkan mampu memahami dan melaksanakan tugas secara profesional.

Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) berjumlah 8 orang atau sekitar 11,59%, sedangkan responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 6 orang atau sekitar 8,70%. Adapun responden dengan pendidikan Strata Dua (S2) juga berjumlah 6 orang atau sekitar 8,70%. Komposisi tingkat pendidikan tersebut menunjukkan adanya keberagaman latar belakang pendidikan di lingkungan kerja, yang berpotensi memengaruhi pola kerja, pemahaman terhadap budaya organisasi, serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

Tabel 2. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	<25	9	13,04%,
2	26-34	36	52,17%
3	35-44	12	17,39%
4	45-54	7	10,14%
5	>55	5	7,25%
Jumlah		69	100%

Data Primer : Diolah Tahun 2026

Berdasarkan karakteristik usia, responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 26–34 tahun, yaitu sebanyak 36 orang atau sekitar 52,17% dari total 69 responden. Dominasi kelompok usia ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif, yang umumnya memiliki energi kerja tinggi, kemampuan adaptasi yang baik, serta potensi pengembangan kompetensi yang besar dalam mendukung kinerja organisasi.

Selanjutnya, responden dengan usia di bawah 25 tahun berjumlah 9 orang atau sekitar 13,04%, sedangkan kelompok usia 35–44 tahun tercatat sebanyak 12 orang atau sekitar 17,39%. Adapun responden dengan usia 45–54 tahun berjumlah 7 orang atau sekitar 10,14%, dan kelompok usia 55 tahun ke atas sebanyak 5 orang atau sekitar 7,25%. Komposisi usia tersebut menunjukkan adanya keberagaman generasi dalam organisasi, yang dapat memberikan kontribusi positif melalui kombinasi antara semangat kerja generasi muda dan pengalaman kerja pegawai yang lebih senior.

Tabel 3. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	Laki-laki	46	66,67%
2	Perempuan	23	33,33%.
Jumlah		69	100%

Data Primer : Diolah Tahun 2026

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, yaitu sebanyak 46 orang atau sekitar 66,67% dari total 69 responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai di lokasi penelitian

masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, yang dapat dipengaruhi oleh karakteristik bidang kerja, kebutuhan tugas, serta kebijakan penempatan pegawai dalam organisasi.

Sementara itu, responden perempuan berjumlah 23 orang atau sekitar 33,33%. Meskipun jumlahnya lebih sedikit dibandingkan responden laki-laki, keberadaan pegawai perempuan tetap memiliki peran penting dalam mendukung kinerja organisasi. Perbedaan komposisi jenis kelamin ini berpotensi memberikan variasi perspektif, pola kerja, serta dinamika organisasi yang dapat memengaruhi lingkungan kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Tabel 4. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Pekerjaan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	<1 Tahun	26	37,68%
2	1-5 Tahun	1	1,45%.
3	6-10 Tahun	4	12%
4	11-15 Tahun	14	20,29%,
5	>15 Tahun	24	34,78%,
Jumlah		69	100%

Data Primer : Diolah Tahun 2026

Berdasarkan lama bekerja, karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja di bawah 1 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau sekitar 37,68% dari total 69 responden. Kondisi ini menggambarkan bahwa organisasi masih diisi oleh pegawai dengan masa kerja relatif baru, yang umumnya masih berada pada tahap penyesuaian

terhadap lingkungan kerja, budaya organisasi, serta sistem dan prosedur kerja yang berlaku.

Selanjutnya, responden dengan masa kerja 15 tahun ke atas berjumlah 24 orang atau sekitar 34,78%, yang menunjukkan adanya pegawai senior dengan pengalaman kerja yang panjang. Keberadaan pegawai dengan masa kerja lama ini sangat penting karena berperan dalam menjaga stabilitas organisasi, mentransfer pengetahuan, serta menjadi rujukan bagi pegawai dengan masa kerja yang lebih singkat. Adapun responden dengan masa kerja 11–15 tahun tercatat sebanyak 14 orang atau sekitar 20,29%, yang mencerminkan kelompok pegawai berpengalaman menengah.

Sementara itu, responden dengan masa kerja 6–10 tahun berjumlah 4 orang atau sekitar 5,80%, dan responden dengan masa kerja 1–5 tahun hanya 1 orang atau sekitar 1,45%. Komposisi lama bekerja tersebut menunjukkan adanya variasi pengalaman kerja di dalam organisasi, yang berpotensi memengaruhi tingkat disiplin, pemahaman terhadap budaya organisasi, serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

4.2. Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data dari variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap setiap indikator

yang digunakan, sehingga dapat menggambarkan kondisi aktual variabel penelitian berdasarkan persepsi responden.

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 5. Tabel Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviatio
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.

4.3. Uji Validitas Dan Reliabilitas

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan akurat. Instrumen dikatakan valid apabila butir pertanyaan yang digunakan benar-benar merepresentasikan konstruk atau konsep yang hendak diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment,

yaitu dengan membandingkan nilai r hitung setiap item dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi tertentu.

Derajat kebebasan (*degree of freedom*) merupakan konsep statistik yang menunjukkan jumlah nilai bebas yang dapat bervariasi dalam suatu perhitungan statistik. Menurut Sugiyono (2019), derajat kebebasan digunakan sebagai dasar dalam menentukan nilai kritis pada tabel statistik, termasuk tabel korelasi, guna menguji signifikansi hubungan antarvariabel. Dalam konteks uji validitas instrumen dengan korelasi Pearson Product Moment, derajat kebebasan diperlukan untuk memperoleh nilai r tabel sebagai pembanding terhadap r hitung.

Lebih lanjut, Ghazali (2021) menjelaskan bahwa pada uji korelasi Pearson, derajat kebebasan dihitung dengan rumus $df = n - 2$ karena dua parameter telah digunakan dalam perhitungan, yaitu nilai rata-rata variabel X dan nilai rata-rata variabel Y. Pengurangan dua derajat kebebasan tersebut mencerminkan jumlah informasi bebas yang tersisa untuk mengestimasi hubungan linear antara dua variabel. Oleh karena itu, nilai df yang tepat sangat menentukan ketepatan dalam pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu item instrumen.

Sejalan dengan itu, 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 6. 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
P13	.616	0,244	Valid
P14	.693	0,244	Valid
P15	.567	0,244	Valid

Hasil Olah Data : SPSS 26

Tabel 7. 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 8. 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.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Tabel 9. Tabel Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

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

Hasil Olah Data : SPSS 26

Tabel 10. Tabel Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

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

Hasil Olah Data : SPSS 26

Tabel 11. 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.

4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

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 12. Tabel Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.779	10.691		2.037	.046
	Lingkungan Kerja	.143	.130	.134	1.098	.276
	Budaya Organisasi	.208	.109	.234	1.908	.061

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.

4.4.1. Uji Simultan

Uji simultan atau uji F digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk menilai apakah model regresi yang dibangun layak digunakan dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian, serta untuk menguji kebenaran hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Melalui uji simultan, keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dan perbandingan antara nilai F hitung dengan F tabel. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, uji simultan memberikan dasar statistik yang kuat dalam menilai pengaruh kolektif variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 13. Tabel Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.654	2	102.327	2.064	.135 ^b
	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.

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 dalam model

regresi. Nilai residual yang relatif besar ini mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain di luar kedua variabel independen tersebut yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Selain itu, nilai mean square regresi sebesar 102.327 dan mean square residual sebesar 49.585 mencerminkan perbandingan antara variasi yang mampu dijelaskan oleh model dengan variasi kesalahan. Meskipun nilai mean square regresi lebih besar dibandingkan mean square residual, perbedaan tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menghasilkan pengaruh simultan yang signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung dan tingkat signifikansi sebelumnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi belum mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kedua variabel tersebut, melainkan juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi, atau sistem penghargaan, yang dapat dipertimbangkan untuk diteliti lebih lanjut pada penelitian selanjutnya.

4.5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan tahap penting dalam analisis data penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual penelitian.

Melalui uji hipotesis, peneliti dapat menentukan apakah dugaan sementara mengenai hubungan atau pengaruh antarvariabel penelitian dapat diterima atau ditolak secara statistik.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi, yang didasarkan pada nilai signifikansi dan statistik uji yang relevan, seperti uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan. Keputusan pengujian hipotesis ditetapkan dengan membandingkan nilai signifikansi hasil analisis dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 0,05. Dengan demikian, uji hipotesis diharapkan mampu memberikan dasar empiris yang kuat dalam menarik kesimpulan penelitian sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 14. Tabel Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.779	10.691		2.037	.046
	Lingkungan Kerja	.143	.130	.134	1.098	.276
	Budaya Organisasi	.208	.109	.234	1.908	.061

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasl Olah Data : SPSS 26

4.5.1. Uji Hipotesis Parsial

4.5.1.1. 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.

Ketidaksinifikanan 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 beberap 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.

4.5.1.2. 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 $\alpha = 0,05$. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), 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 mengungkap 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.

4.5.2. Uji Hipotesis Simultan

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.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Uji Parsial

uji parsial dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi, terhadap kinerja pegawai secara terpisah. Uji parsial dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,143 dengan nilai t hitung 1,098 dan tingkat signifikansi 0,276. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, sehingga secara statistik lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun tidak signifikan, arah koefisien regresi lingkungan kerja yang positif menunjukkan adanya kecenderungan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Namun, pengaruh tersebut relatif kecil dan belum cukup kuat untuk memberikan dampak nyata terhadap kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini.

Secara teoritis, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat meningkatkan semangat kerja,

konsentrasi, dan produktivitas pegawai. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori tersebut belum sepenuhnya terkonfirmasi secara empiris.

kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik sering kali lebih dipengaruhi oleh faktor kepatuhan terhadap aturan, beban kerja, dan sistem administrasi dibandingkan oleh kondisi lingkungan kerja. Hal ini menyebabkan kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja menjadi kurang menonjol.

Hasil uji parsial terhadap variabel budaya organisasi menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,208 dengan nilai t hitung 1,908 dan tingkat signifikansi 0,061. Nilai signifikansi tersebut sedikit di atas batas signifikansi 0,05, sehingga secara statistik budaya organisasi belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien beta budaya organisasi yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh relatif lebih kuat terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, pengaruh tersebut masih berada pada ambang signifikansi dan belum dapat dinyatakan signifikan secara statistik.

Secara teoritis, budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku. Budaya organisasi yang kuat diyakini mampu meningkatkan komitmen, disiplin, dan orientasi kinerja pegawai. Namun,

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja pegawai.

Ketidaksinifikanan pengaruh budaya organisasi juga dapat disebabkan oleh indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini lebih bersifat normatif dan administratif. Indikator tersebut belum sepenuhnya menggambarkan praktik budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan pencapaian kinerja.

Selain itu, dalam konteks organisasi sektor publik, budaya organisasi sering kali dipersepsikan sebagai aturan formal yang harus dipatuhi, bukan sebagai nilai yang mendorong inovasi dan kinerja. Kondisi ini menyebabkan budaya organisasi belum mampu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun demikian, nilai t hitung budaya organisasi yang mendekati nilai t tabel menunjukkan adanya potensi pengaruh laten terhadap kinerja pegawai. Dengan penguatan implementasi budaya organisasi yang konsisten, pengaruh tersebut berpeluang menjadi signifikan.

Hasil uji parsial ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun budaya organisasi belum menjadi faktor dominan dalam menentukan kinerja pegawai secara individual. Kinerja pegawai kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi, dan sistem penilaian kinerja.

Implikasi praktis dari hasil uji parsial ini adalah perlunya pendekatan yang lebih komprehensif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perbaikan lingkungan kerja dan penguatan budaya organisasi perlu diiringi dengan kebijakan manajerial yang mendukung peningkatan kinerja secara langsung.

Secara keseluruhan, pembahasan uji parsial ini menegaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bersifat kontekstual dan belum signifikan secara statistik. Temuan ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan model kinerja pegawai serta menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk memasukkan variabel lain yang lebih relevan dan berpengaruh.

4.6.2. Uji Simultan

Pembahasan ini difokuskan pada analisis hasil uji simultan yang menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 2,064 dengan tingkat signifikansi 0,135, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun belum mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara memadai. Meskipun secara teoritis lingkungan kerja dan budaya organisasi dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja, namun secara empiris

pengaruh keduanya belum cukup kuat ketika diuji secara simultan dalam konteks organisasi yang diteliti.

Secara konseptual, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat meningkatkan fokus, motivasi, dan produktivitas. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum menjadi faktor dominan dalam menentukan kinerja pegawai.

Hal ini dapat disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang relatif homogen atau sudah berada pada standar tertentu, sehingga perbedaannya tidak lagi dirasakan signifikan oleh pegawai. Ketika lingkungan kerja dianggap sebagai sesuatu yang “given”, maka kontribusinya terhadap variasi kinerja menjadi terbatas.

Budaya organisasi secara teoritis berfungsi sebagai sistem nilai dan norma yang mengarahkan perilaku kerja pegawai. Budaya yang kuat seharusnya mampu membentuk etos kerja, loyalitas, dan orientasi kinerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan dengan lingkungan kerja.

Ketidaksignifikanan tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang ada kemungkinan masih bersifat normatif dan administratif, belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja pegawai sehari-hari. Nilai

budaya organisasi belum diterjemahkan secara nyata ke dalam standar kinerja dan target kerja yang jelas.

Selain itu, karakteristik organisasi sektor publik turut memengaruhi hasil penelitian ini. Dalam birokrasi pemerintahan, kinerja pegawai sering kali lebih ditentukan oleh regulasi, sistem kerja formal, dan kepatuhan terhadap prosedur dibandingkan oleh aspek lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Hasil uji simultan juga menunjukkan besarnya nilai residual, yang menandakan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi, beban kerja, sistem penghargaan, serta peluang pengembangan karier.

Dengan demikian, lingkungan kerja dan budaya organisasi bukanlah satu-satunya determinan kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut cenderung berperan sebagai faktor pendukung, bukan faktor utama, dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai pada organisasi yang diteliti.

Nilai mean square regresi yang lebih besar dibandingkan mean square residual menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan menjelaskan variasi kinerja, namun belum cukup kuat secara statistik. Hal ini mengindikasikan perlunya penguatan konstruk variabel dan penambahan variabel independen yang lebih relevan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan empiris yang menyatakan bahwa dalam organisasi dengan struktur kerja yang mapan,

pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja cenderung melemah. Kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor individual dan sistem manajerial.

Namun demikian, hasil ini tidak serta-merta menegasikan peran penting lingkungan kerja dan budaya organisasi. Arah koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tetap memiliki kontribusi, meskipun belum signifikan secara simultan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya pendekatan yang lebih integratif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perbaikan lingkungan kerja dan penguatan budaya organisasi perlu disinergikan dengan kepemimpinan yang efektif, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta pemberian penghargaan yang adil.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa tidak signifikannya pengaruh simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai membuka ruang bagi pengembangan model penelitian yang lebih komprehensif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel mediasi atau moderasi guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor penentu kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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,

5.2 Saran

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

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator (Cetakan Ke 2)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfalisyado. (2022). Pentingnya Penilaian Kinerja Karyawan. In *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palu: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1), 15–31.
- Arifin, H. M. (2017). *Manajemen Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid II*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Budiyanto, C. (2024). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). In *Book Chapter: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Budianto, A., & Katini. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- 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.
- 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.
- Firmansyah, H. (2021). Penilaian Kinerja SDM. In *MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Malayu S.P Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenar Muda. *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Mirsal. (2023). Evaluasi Kinerja. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Moeldjono. (2019). *Hubungan Kerja dalam Organisasi Pemerintahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Onsardi, & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Riani, A. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublisher.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2015). *Leadership and Organizational Behavior*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: WIDA Publishing.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sabri, D., Adam, M., Utami, S., & Harmen, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Perencanaan Pembangunan*. Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- 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.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., & Kohar. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi pert). Jakarta : Tahta Media Group.
- Uha, I. (2015). *Budaya Organisasi: Perspektif Teori, Riset, dan Praktik dalam Kehidupan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Widyaningrum, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

LAMPIRAN**KOUSIONER**

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

Mohon kesediaan bapak/ ibu untuk mengisi kousiner ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai

Pendidikan :

Umur :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian:

Berikan tanda (✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda terhadap setiap pernyataan berikut ini.

Skala jawaban menggunakan skala Likert 1–5, dengan keterangan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

1. Lingkungan Kerja

A. Penerangan						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan di tempat kerja cukup terang untuk mendukung aktivitas saya					
2.	Cahaya di ruangan tidak menimbulkan silau yang mengganggu					
3.	Penerangan di seluruh area kerja merata					
4.	Lampu yang digunakan berfungsi dengan baik tanpa sering mati					
5.	Kondisi pencahayaan membantu meningkatkan fokus dan produktivitas saya					
B. Suhu Udara						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Suhu udara di tempat kerja terasa nyaman					
2.	Sirkulasi udara di ruangan berjalan dengan baik					
3.	AC atau ventilasi bekerja dengan optimal					

4.	Suhu ruangan tidak terlalu panas maupun terlalu dingin					
5.	Kondisi suhu udara di lingkungan kerja mendukung kenyamanan bekerja					
C. Suara Bising						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Lingkungan kerja bebas dari suara bising yang mengganggu					
2.	Tingkat kebisingan di tempat kerja masih dalam batas wajar					
3.	Kebisingan tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja					
4.	Sumber kebisingan dapat dikendalikan atau diminimalkan					
5.	Kebisingan tidak mempengaruhi produktivitas saya					

2. Budaya Organisasi

A. Inovasi Dan Pengambilan Resiko						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa organisasi mendorong pegawainya untuk mencoba ide-ide baru					
2.	Organisasi memberikan ruang bagi pegawai untuk mengambil risiko yang terukur dalam bekerja					
B. Memperhatikan Detail						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Organisasi menekankan pentingnya ketelitian dalam setiap pekerjaan					
2.	Saya dituntut untuk memperhatikan detail kecil agar hasil kerja lebih baik					
C. Orientasi Hasil						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Organisasi berfokus pada pencapaian hasil kerja yang maksimal					
2.	Saya dinilai berdasarkan hasil dan kualitas output pekerjaan yang saya berikan					
D. Orientasi Orang						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Organisasi memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan pegawainya					
2.	Saya merasa dihargai sebagai individu dalam lingkungan kerja					

E. Orientasi Pada TIM						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Organisasi mendorong kerja sama dan kolaborasi antar pegawai					
2.	Saya merasa bekerja dalam tim membantu mencapai tujuan secara lebih efektif					
F. Keagresifan						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Organisasi mendorong pegawainya untuk bersikap kompetitif dan proaktif dalam bekerja					
2.	Saya terbiasa bekerja dengan cepat dan tegas untuk mencapai target					
G. Stabilitas						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Organisasi menjaga kestabilan prosedur dan kebijakan kerja					
2.	Saya merasa kondisi kerja di organisasi tetap konsisten dan tidak berubah secara drastis					

3. Kinerja Pegawai

A. Kualitas Kerja						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dan minim kesalahan					
B. Kuantitas Kerja						
1.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang diberikan					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak tanpa mengurangi kualitas					
C. Ketepatan Waktu						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan					
2.	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar tidak terjadi keterlambatan					
D. Efektivitas						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menggunakan sumber daya kerja secara efisien untuk mencapai hasil terbaik					

2.	Cara kerja saya membantu meningkatkan efektivitas proses kerja di lingkungan saya					
E. Komitmen						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan					
2.	Saya berusaha memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan organisasi					

Terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kousioner ini dalam rangka menunjang penelitian yang kami lakukan.

Hormat Kami
Peneliti

ZABUR BASNA