



Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang

The Influence of Organizational Culture and Physical Work Environment on Employee Performance at the Cooperative and Small to Medium Enterprise Office in Tangerang City

Nur Fadli¹, Nurul Ilham²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : nurfadli699@gmail.com¹, dosen02548@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 22-05-2026

Revised : 24-05-2026

Accepted : 26-05-2026

Published : 28-05-2026

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and physical work environment on employee performance at the Cooperatives and Small and Medium Enterprises Office in Tangerang City. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 80 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are organizational culture has a significant effect on employee performance with a regression equation value of $Y = 13.208 + 0.668X_1$, a determination coefficient of 40.5% and a hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.294 > 1.991)$. The physical work environment has a significant effect on employee performance with a regression equation value of $Y = 13.772 + 0.652X_2$, a determination coefficient of 47.9% and a hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.469 > 1.991)$. Organizational culture and the physical work environment simultaneously significantly influence employee performance with the regression equation $Y = 8.554 + 0.330X_1 + 0.453X_2$. The coefficient of determination is 53.4%, while the remaining 46.6% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(44.043 > 2.72)$.

Keywords: Organizational Culture, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 13,208 + 0,668X_1$, koefisien determinasi sebesar 40,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,294 > 1,991)$. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 13,772 + 0,652X_2$, koefisien determinasi sebesar 47,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,469 > 1,991)$. Budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,554 + 0,330X_1 + 0,453X_2$. Nilai koefisien



determinasi sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(44,043 > 2,72)$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi, mengelola sumber daya manusia menjadi tantangan yang kompleks. Oleh sebab itu, diperlukan kesiapan baik dari segi suprastruktur maupun infrastruktur guna mendukung terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin mempertahankan eksistensinya serta membangun citra positif di mata publik tentu akan memberi perhatian besar terhadap pengembangan kualitas SDM-nya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan maupun organisasi. Keberadaannya tidak hanya sekadar sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan arah, strategi, serta keberhasilan organisasi. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi, tidak hanya sebagai pengelola utama, tetapi juga sebagai penyedia tenaga kerja bagi berbagai departemen lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja secara optimal, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi, guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. MSDM juga mencakup serangkaian aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja. Semua ini dilakukan demi mencapai tujuan individu, organisasi, serta masyarakat secara lebih luas.

Perkembangan teknologi digital yang begitu cepat membawa dampak besar terhadap sistem kerja. Aktivitas pekerjaan menjadi lebih cepat, efisien, serta memungkinkan fleksibilitas yang lebih tinggi. Namun, kemajuan ini juga menuntut para pekerja untuk terus meningkatkan kapasitas diri mereka, baik dari segi keterampilan teknis maupun non-teknis. Karyawan tidak cukup hanya memiliki kemampuan teknis (*hard skill*), tetapi juga dituntut untuk menguasai keterampilan interpersonal (*soft skill*), seperti komunikasi yang efektif, kerja sama tim, serta kemampuan dalam menyusun strategi. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan SDM di era modern akan sulit bertahan dalam kompetisi yang semakin ketat.

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Tangerang memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah melalui pemberdayaan koperasi dan pelaku usaha kecil menengah. Sebagai pelaksana kebijakan di bidang koperasi dan Usaha Kecil Menengah, kinerja pegawai dinas menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan berbagai program yang telah dirancang, mulai dari peningkatan kapasitas koperasi, pendampingan usaha kecil, hingga pelayanan administrasi yang memudahkan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari kehadiran atau rutinitas kerja semata, tetapi juga dari sejauh mana



kontribusi nyata yang diberikan terhadap kemajuan koperasi dan usaha kecil menengah di Kota Tangerang.

Dampak dari berbagai tantangan tersebut dapat terlihat langsung pada kinerja pegawai. Ketika kinerja menurun, maka efektivitas pelayanan kepada masyarakat akan ikut terganggu. Hal ini tidak hanya menurunkan kualitas layanan, tetapi juga dapat mengurangi tingkat kepercayaan serta kepuasan publik terhadap Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. Jika kondisi ini tidak segera diperbaiki, maka program-program strategis yang dirancang untuk mendukung pertumbuhan koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang berpotensi tidak berjalan optimal, sehingga tujuan utama peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui sektor usaha kecil menengah sulit tercapai.

Namun, dalam praktiknya, masih banyak tantangan yang dihadapi. Beberapa di antaranya adalah budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung produktivitas, kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, serta keterbatasan sarana dan prasarana pendukung. Tantangan-tantangan ini dapat berdampak langsung pada kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. Ketika kinerja menurun, maka efektivitas pelayanan kepada masyarakat pun bisa terganggu, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan publik.

Salah satu bagian penting dalam manajemen SDM adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi tolak ukur utama dalam menilai seberapa efektif dan efisien seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi. Tanpa kinerja yang optimal, tujuan organisasi tentu akan sulit tercapai, meskipun strategi dan perencanaan sudah disusun dengan baik. Oleh karena itu, manajemen SDM harus mampu merancang berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, baik melalui kerja sama tim yang baik, pemberian motivasi, lingkungan kerja yang nyaman, maupun sistem penilaian kinerja yang tepat. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada produktivitas organisasi, tapi juga bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan profesional.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang Tahun 2021-2024

No	Penilaian	Target	Pencapaian			
			2021	2022	2023	2024
1	Kualitas Pelayanan	100%	76%	89%	91%	91%
2	Kecepatan Pelayanan	100%	75%	90%	89%	90%
3	Tanggung Jawab	100%	73%	88%	90%	93%
4	Kerjasama Tim	100%	70%	87%	89%	90%
Rata-rata		100%	74%	89%	90%	91%

Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang



Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Tangerang belum stabil selama empat tahun terakhir. Secara keseluruhan, pada tahun 2021 kinerja berada dalam kategori kurang baik, Memasuki tahun 2022 dan 2023, kinerja pegawai menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan pada seluruh indikator. Namun, pada tahun 2024 kembali mengalami peningkatan serta mencapai capaian tertinggi dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun demikian, kinerja pegawai masih menunjukkan dinamika naik turun dan belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan secara maksimal

Tabel 1. 2
Data Pra Survei Budaya Organisasi di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang

No	Aspek	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Jumlah Responden
1	Kesadaran Diri	Saya secara rutin mengevaluasi dari meningkatkan kualitas kerja saya	20	66,7%	10	33,3%	30
2	Keagresifan	Saya memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas sebaik mungkin.	22	73,3%	8	26,7%	30
3	Kepribadian	Saya menghargai perbedaan karakter, budaya, dan pendapat dalam tim.	11	36,7%	19	63,3%	30
4	Perfoma	Pegawai memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai tujuan perusahaan	9	30%	21	70%	30
5	Orientasi Tim	Saya menjaga hubungan kerja yang baik dan saling menghormati dalam tim.	20	66,7%	10	33,3%	30

Sumber: Data pra survei diolah penulis tahun 2025



Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui jika budaya organisasi di dalam Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Tangerang masih terbilang kurang baik berdasarkan hasil pra survei yang penulis lakukan. Hal ini dapat di buktikan diatas dengan adanya fenomena pada perubahan kondisi dari setiap aspek seperti pada aspek kesadaran diri yaitu 66,7%, aspek keagresifan 73,3%, aspek kepribadian 36,7%, aspek performa 30%, dan aspek orientasi tim 66,7%. Jadi dapat diketahui bahwa persentase terendah yaitu terdapat pada aspek keperibadian dan performa

Tabel 1. 3
Data Observasi Lingkungan Kerja Fisik Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang Tahun 2025

No	Indikator	Gambar	Realisasi
1	Cahaya		Kondisi pencahayaan ruangan terlihat kurang maksimal. Lampu penerangan di dalam ruangan tampak redup sehingga tidak cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja secara optimal.
2	Warna		Kondisi ruangan kerja terlihat kurang terawat. Warna cat dinding sudah memudar sehingga memberikan kesan kusam dan tidak nyaman dipandang. Selain itu, terdapat beberapa bagian dinding yang kotor akibat rembesan air hujan yang meninggalkan noda, serta lapisan cat yang mulai mengelupas.
3	Udara		Ada beberapa unit pendingin ruangan seperti AC tetapi terasa tidak berfungsi dengan baik, karena hanya beberapa yang beroperasi.
4	Suara		Suara di ruang kerja tergolong kondusif karena suasana ruangan jauh dari kebisingan. Hal ini disebabkan adanya peredam suara yang berfungsi dengan baik, sehingga suara dari luar tidak terlalu terdengar ke dalam ruangan.

Sumber: Observasi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang



Berdasarkan hasil observasi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ruang kerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang masih memerlukan perhatian lebih untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai. Pencahayaan di ruangan tersebut tampak kurang optimal karena lampu yang redup dan tidak memberikan kecerahan yang cukup. Selain itu, kondisi ruangan juga tampak kurang terawat dengan cat dinding yang pudar, noda akibat rembesan air, dan beberapa bagian cat mulai mengelupas, menciptakan kesan kusam. Fasilitas pendingin udara (AC) juga tidak berfungsi optimal karena hanya sebagian unit yang dapat digunakan

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya. Menurut Surdaryo et al., (2018:205) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2020: 63) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Menurut Edison et al., (2022:117) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sudaryo (2018:50) lingkungan kerja fisik adalah berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan/target. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya seinga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu Perusahaan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2022:9) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel



tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2022:36) asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tangerang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Berdasarkan uji validitas tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam kuesioner terkait budaya organisasi (x1) dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
2. Berdasarkan uji validitas tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam kuesioner terkait lingkungan kerja fisik (x2) dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
3. Berdasarkan uji validitas tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam kuesioner terkait kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	10

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas perhitungan uji reliabilitas instrument budaya organisasi didapatkan koefisien reliabilitas sebesar, lingkungan kerja fisik sebesar, dan kinerja pegawai sebesar. Berarti bahwa instrument termasuk dalam kategori reliabel



Uji Normalitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.02663199	
Most Extreme Differences	Absolute	.074	
	Positive	.074	
	Negative	-.031	
Test Statistic		.074	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.327	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.315
		Upper Bound	.339

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normalD

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	.552	1.812
	Lingkungan Kerja Fisik	.552	1.812

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel budaya organisasi sebesar 0,552 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,552 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai VIF variabel budaya organisasi sebesar 1,812 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,812 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas



Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 ^a	.604	.588	2.85802	1.976

a. Predictors: (Constant), LAG_Y, BUDAYA, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian padata tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi hal, ini dibuktikan nilai Durbin-Watson sebesar 1,976 yang berada di antara interval 1,550-2,460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 18
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.716	2.084		2.742	.008
	X1	-.068	.067	-.153	-1.013	.314
	X2	-.016	.060	-.041	-.272	.786

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, pada variabel budaya organisasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,314 dan lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,786 dimana keduanya nilai signifikansi (sig)>0,05. Dengan demikian regission model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 21
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.554	3.424		2.498	.015
	Budaya Organisasi	.330	.110	.314	3.000	.004
	Lingkungan Kerja Fisik	.453	.099	.482	4.599	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,554 + 0,330X_1 + 0,453X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Nilai konstanta sebesar 8,554 diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,554 poin
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,330 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,330 poin
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,453 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,453 poin

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 25
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.730 ^a	.534	.521	3,066	.534	44,043	2	77	<.001

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,730 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 28
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X_1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.534	.521	3,066

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

Sumber: Data diolah, 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,534 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik dipengaruhi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 53,4\%) = 46,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Hipotesis

Tabel 4. 29
Hasil Uji t Variabel Budaya Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.208	3.669		3.600	<.001
	Budaya Organisasi	.668	.092	.637	7.294	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas di peroleh nilai t hitung > t tabel atau $(7,294 > 1,990)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan p value < sig. 0,50 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Tabel 4. 30
Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.772	3.097		4.447	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.652	.077	.692	8.469	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas di peroleh nilai t hitung > t tabel atau $(8,469 > 1,990)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan p value < sig. 0,50 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai



Tabel 4. 31
Hasil Hipotensi (Uji F) Secara Simultan Budaya Organisasi (X₁) dan
Lingkungan Kerjafisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	827.870	2	413.935	44.043	<.001 ^b
	Residual	723.680	77	9.398		
	Total	1551.550	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas di peroleh nilai F hitung > F tabel atau (44,043 > 3,12). Hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,208 + 0,668X_1$, nilai korelasi sebesar 0,637 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7.294 > 1.990). Dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,772 + 0,652X_2$ nilai korelasi sebesar 0,692 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,469 > 1,990). Dengan demikian H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai
3. Budaya oraganisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = Y = 8,554 + 0,330X_1 + 0,453X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,730 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (44,043 > 3,12). Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pekanbaru: ZANAFAPUBLISHING.
- Algifari. (2019). *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, & Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsulawareni. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1322-1332. Universitas Pamulang
- Azizah, S., & Ilham, N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 649-662.
- Barsah, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional* (1 ed.). (A. Pratama, & W. M. Utama, Eds.) Bandung.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Fathoni, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilmi, F. N., & Ludvy, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(3), 2285-2293. Universitas Pamulang
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6 ed.). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khadafi, M., & Rahman, A. S. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Trimitra Trans Persada Parung Bogor. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 141-148. Universitas Pamulang
- Lestari, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Smk Pgri Maja Kabupaten Lebak-Banten. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 981-993. Universitas Pamulang
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nabilah, N., & Hindriari, R. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YAIJ



SOLUSI INTERNASIONAL JAKARTA SELATAN. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4), 5459-5474. Universitas Pamulang

- Nitisemito. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roni, & Martyah. (2021). *Teori dan praktik manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Saputra, R. D., & Suherman, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai non ASN pada UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1203-1210.
- Sari, D. K. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lihe Auto Parts Indonesia di Kabupaten Bekasi. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 45-54. Universitas Pamulang
- Sofisa, M. I., & Paeno, P. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA AREA INDOFOOD KOTA TANGERANG. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4), 5520-5534. Universitas Pamulang
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (D. Sumayyah, Ed.) Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. Erang, Ed.) Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Sudjana, N. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsindo.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (5 ed.). (Sutopo, Ed.) Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, & Hendryani. (2018). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Suryani, L., Karlina, D., & Cay, S. (2020). *Pengantar Manajemen*. (A. Pratama, Ed.) Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM Dan Kariawan*. Yogyakarta: Quadrant.



- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. (B. S. Fatmawati, Ed.) Jakarta: Bumi Aksara
- Yunanti, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2184-2195. Universitas Pamulang