



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
CIPUTAT TIMUR KOTA TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON PERFORMANCE IN EMPLOYEES OF
THE EAST CIPUTAT DISTRICT OFFICE, SOUTH TANGERANG CITY***

Maximilianus Alfred Claudio¹, Muhamad Guruh²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: maximilianuss13@gmail.com^{1*}, dosen02256@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 11-08-2025

Revised : 12-08-2025

Accepted : 14-08-2025

Published : 17-08-2025

Abstract

This study aims to determine the phenomena and conclusions regarding the effect of physical work environment and organizational culture both partially and simultaneously on employee performance at the East Ciputat District Office, South Tangerang City. The method used is quantitative method and the data is collected on a questionnaire distributed via google form. The population and sample in this study were 60 respondents. The data analysis method uses validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, product moment correlation test, coefficient of determination test, T test and F test. The results of the study obtained a regression equation, namely regression (Y) = 14.807 + 0.660 (X1). And (Y) = 16,411 + 0.630 (X2) and the results of the multiple linear equation, namely Y = 9.871 + 0.402 X1 + 0.382 X2. The product moment correlation coefficient test obtained a result of 0.749 where the level of relationship was between 0.600 - 0.799 which stated strong. The determination test obtained (Adjusted R-Square) is 56% while the remaining 44% is influenced by other factors or variables not examined in this study. There is an effect of the physical work environment partially with a tcount value of 7.050 > 0.678, then the effect of organizational culture partially with a tcount value of 7.037 > 0.678. While the effect of the physical work environment and organisational culture on employee performance simultaneously has a fcount value of 36.324 > 3.16. This means that there is a positive and significant influence between the physical work environment and organisational culture on employee performance at the East Ciputat District Office, South Tangerang City.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fenomena dan kesimpulan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan data dikumpulkan pada kuesioner yang disebarakan melalui google form. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji korelasi product moment, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi, yaitu regresi (Y) = 14.807 + 0.660 (X1). Dan (Y) = 16,411 + 0.630 (X2) serta hasil



persamaan linear berganda yaitu $Y = 9,871 + 0,402 X_1 + 0,382 X_2$. Uji koefisien korelasi product moment memperoleh hasil yaitu 0,749 dimana tingkat hubungannya berada di antara 0,600 – 0,799 yang menyatakan kuat. Uji determinasi diperoleh (Adjusted R-Square) sebesar 56% sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial dengan nilai thitung $7,050 > 0,678$ selanjutnya pengaruh budaya organisasi secara parsial dengan nilai thitung $7,037 > 0,678$. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan memiliki nilai thitung $36,324 > 3,16$. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.

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

PENDAHULUAN

Kantor Kecamatan Ciputat Timur sebagai salah satu instansi pemerintahan di kota Tangerang Selatan memiliki peran strategis dalam melayani masyarakat dan menyukseskan berbagai program pembangunan di tingkat kecamatan. Selain itu, kantor kecamatan ini juga berfungsi sebagai penghubung antara pemerintah kota dengan warga, terutama dalam hal pelayanan administrasi kependudukan, penyuluhan serta koordinasi antar kelurahan yang berada di wilayah Kecamatan Ciputat Timur. Oleh sebab itu, sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kantor ini agar dapat diterapkan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat

Mengingat kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi instansi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu instansi, maka kinerja pegawai suatu instansi menjadi sangat penting peranannya karena memungkinkan kemajuan instansi dapat dilihat dari tingkat kinerja pegawai di dalam instansi tersebut. Jika seorang pekerja atau sekelompok pekerja telah memenuhi kriteria dan standar keberhasilan instansi, maka kinerja dapat diidentifikasi dan dinilai. Jika tidak ada standar keberhasilan, maka tidak mungkin dapat mengetahui seberapa baik kinerja seseorang atau instansi tanpa adanya tujuan dan target yang ditetapkan untuk mengukurnya

Kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi merupakan indikator dari manajemen sumber daya manusia perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan, yang pada nantinya mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan, akan sangat dipengaruhi oleh penerapan sistem kinerja karyawan yang efisien dan efektif. Adapun kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciputat Timur dapat di lihat sebagai berikut

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang
Selatan Periode 2021-2023

No	Indikator	Tahun			Persentase pencapaian target (%)
		2021 Realisasi	2022 Realisasi	2023 Realisasi	
1	Kualitas kerja	78%	75%	70%	100%
2	Kuantitas kerja	76%	72%	68%	100%
3	Ketepatan waktu	73%	70%	65%	100%
4	Efektivitas	74%	73%	67%	100%
5	Kemandirian	75%	71%	64%	100%
Rata-rata		75%	72%	67%	100%

Sumber : Kantor Kecamatan Ciputat Timur

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciputat Timur mengalami penurunan dalam periode 2021-2023. Penurunan kinerja tersebut dapat dilihat dari penurunan nilai pada semua indikator kinerja antara lain Kualitas kerja, dimana pegawai bagian pelayanan administrasi sering beberapa kali membuat kesalahan dalam pencatatan data kependudukan, seperti e-KTP atau KK yang mengakibatkan warga harus kembali untuk merevisi.



Kuantitas kerja, jumlah surat pengantar yang dikerjakan oleh staf administrasi dalam sehari sangat sedikit dibanding target yang ditetapkan. Ketepatan waktu, pembuatan surat domisili yang seharusnya selesai dalam satu hari sering tertunda hingga beberapa hari. Efektifitas, program sosialisasi layanan administrasi online sudah dilakukan akan tetapi masih banyak warga yang datang langsung ke kantor kecamatan untuk mengurus dokumen. Kemandirian, beberapa pegawai hanya mengerjakan tugas setengah-setengah dan cukup sering meninggalkan pekerjaan tanpa menyelesaikannya sehingga tugas harus diteruskan ataupun diperbaiki oleh pegawai lain.

Tabel 1. 2
Data Lingkungan Kerja Fisik Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan 2024

No	Aspek Penelitian	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju		Tidak Setuju	
				Orang	%	Orang	%
1	Pencahayaannya	Tingkat terang atau redupnya cahaya di ruangan kerja sudah mencukupi untuk melakukan pekerjaan sehari-hari	30	28	93%	2	7%
2	Sirkulasi ruangan kerja	Udara di ruangan kerja terasa segar dan tidak pengap	30	26	87%	4	13%
3	Kebisingan	Tingkat kebisingan di ruangan kerja saya berada dalam batas yang wajar	30	5	17%	25	83%
4	Dekorasi	Tanaman atau elemen dekoratif lainnya memberikan suasana yang menyegarkan	30	20	67%	10	33%
5	Fasilitas	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk kebutuhan kerja.	30	6	20%	24	80%
Rata-rata				17	57%	13	43%

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan data pra survei pada tabel 1.2 menunjukkan dari kelima pernyataan tersebut terdapat tiga poin yang menjadi perhatian yakni poin 3, 4, dan 5. Pada poin ke 3 adanya kebisingan dikarenakan ruangan kerja dekat dengan jalan raya yang ramai, sehingga suara kendaraan dan klakson sering terdengar akibatnya membuat konsentrasi pegawai terganggu. Pada poin ke 4 kurangnya elemen dekorasi seperti tanaman hias atau warna dinding yang menenangkan membuat ruangan terasa kaku dan kurang nyaman, akibatnya lingkungan kerja yang tidak inspiratif dapat menurunkan semangat dan kreativitas dari beberapa pegawai. Lalu poin ke 5 kurang lengkapnya fasilitas yang diakibatkan rusaknya beberapa barang seperti lemari, mesin fotocopy, komputer/pc, printer membuat pegawai mengalami kesulitan menyelesaikan tugas dengan efisien karena fasilitas yang tidak mendukung kerja pegawai.

Tabel 1. 3
Tabel Pra Survei Budaya Organisasi pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan 2023

No	Aspek Penelitian	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju		Tidak Setuju	
				Orang	%	Orang	%
1	Keberanian mengambil resiko	Bersedia mengambil keputusan yang berisiko demi mencapai tujuan yang lebih besar	30	7	23%	23	76%
2	Perhatian terhadap detil/ketelitian	Selalu memeriksa kembali pekerjaan untuk memastikan tidak ada kesalahan	30	29	97%	1	3%
3	Berorientasi kepada hasil	Termotivasi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	30	5	17%	25	83%
4	Berorientasi tim	Merasa nyaman bekerja sama dengan rekan tim untuk mencapai tujuan bersama	30	12	40%	18	60%
5	Agresivitas	Berusaha keras untuk mencapai hasil yang maksimal, meskipun membutuhkan usaha tambahan	30	22	73%	8	27%
Rata-rata				15	50%	15	46%

Sumber: Diolah Peneliti, 202

Dari hasil tabel pra survei 1.3 di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kantor Kecamatan Ciputat Timur belum optimal. Pada poin nomor 1 Kurangnya keberanian dalam



mencoba inovasi baru menyebabkan layanan tetap berjalan dengan cara lama yang kurang efektif, di poin 3 kerusakan atau kurang memadainya beberapa fasilitas kerja menghambat pencapaian hasil yang maksimal di kantor, dan terakhir pada poin nomor 4 kerja sama antarpegawai yang kurang apik atau kompak menyebabkan tugas tidak berjalan lancar dan hasil akhir kurang optimal.

Kajian Pustaka

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Armansyah et al., (2024) Lingkungan Kerja Fisik merujuk pada segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung

2. Budaya Organisasi

Menurut Dini Riani (2023) Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu

3. Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2019) Kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2018:15) menyatakan bahwa "Metode kuantitatif adalah metode penelitian pada populasi atau sampel tertentu, dengan sifat analisis data kuantitatif dan statistik, dengan tujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang sudah di tetapkan sebelumnya".

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keputusan
Pencahayaan di ruang kerja cukup terang dan mendukung aktivitas kerja dengan baik	0,601	0,254	Valid
Saya tidak merasa silau atau kesulitan melihat karena pencahayaan yang kurang atau berlebihan di ruang kerja	0,676	0,254	Valid
Sirkulasi udara di kantor terasa segar dan tidak pengap	0,642	0,254	Valid
Saya merasa nyaman bekerja karena aliran udara di ruang kerja lancar dan tidak terganggu	0,666	0,254	Valid
Saya merasa nyaman dengan tingkat kebisingan yang ada di kantor	0,728	0,254	Valid
Suara bising dari luar atau dalam ruangan tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja	0,675	0,254	Valid



Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keputusan
Dekorasi dan tata letak ruang kerja saya menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan	0,393	0,254	Valid
Saya merasa dekorasi ruang kerja saya mendukung produktivitas dan kenyamanan selama bekerja	0,567	0,254	Valid
Fasilitas yang disediakan kantor seperti (meja, kursi, komputer, mesin foto copy, dll) sudah memadai dan mendukung pekerjaan saya	0,655	0,254	Valid
Saya merasa nyaman menggunakan fasilitas yang ada karena kondisinya terawat dan berfungsi dengan baik	0,684	0,254	Valid

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan spss 26

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1) diperoleh seluruh nilai r hitung > r tabel 0,254, yang memiliki arti bahwa seluruh item kuesioner variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dinyatakan Valid. Sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keputusan
Saya tidak ragu mencoba cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun ada risiko kegagalan	0,719	0,254	Valid
Saya merasa nyaman mengambil keputusan penting meskipun hasilnya belum pasti	0,700	0,254	Valid
Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan yang terlewat	0,685	0,254	Valid
Saya sangat memperhatikan hal-hal kecil karena itu dapat memengaruhi kualitas pekerjaan saya	0,594	0,254	Valid
Saya fokus pada pencapaian target dan hasil akhir dalam setiap tugas yang saya kerjakan	0,652	0,254	Valid
Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena ingin melihat hasil akhir yang memuaskan	0,619	0,254	Valid
Saya lebih suka bekerja dalam tim karena dapat saling mendukung dan berbagi ide	0,614	0,254	Valid
Saya merasa bahwa kolaborasi dengan rekan kerja dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan	0,707	0,254	Valid



Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keputusan
Saya tidak takut untuk bersaing secara sehat dengan rekan kerja agar bisa memberikan hasil terbaik	0,637	0,254	Valid
Saya cenderung bersikap kompetitif dan selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik dalam pekerjaan	0,666	0,254	Valid

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan spss 26

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh seluruh nilai r hitung > r tabel yaitu 0,254. Hal tersebut tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh butir kuesioner pada variabel Budaya Organisasi (X2) dinyatakan Valid. Sehingga kuesioner tersebut tersebut dapat digunakan layak untuk diolah sebagai data dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keputusan
Saya merasa hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh kantor	0,550	0,254	Valid
Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang akurat dan minim kesalahan	0,607	0,254	Valid
Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas saya sesuai dengan target yang diberikan	0,638	0,254	Valid
Saya merasa beban kerja yang diberikan sebanding dengan waktu yang diberikan	0,647	0,254	Valid
Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan	0,498	0,254	Valid
Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0,651	0,254	Valid
Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0,558	0,254	Valid
Saya mampu memanfaatkan daya (waktu, alat, dll) secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan	0,672	0,254	Valid
Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas saya tanpa banyak bergantung pada bantuan orang lain	0,754	0,254	Valid
Saya merasa percaya diri dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan saya tanpa harus selalu menunggu arahan atasan	0,607	0,254	Valid

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26



Berdasarkan Tabel 4.11 tersebut, hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel 0,254. Dengan demikian kuesioner pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan Valid. Sehingga kuesioner tersebut dapat digunakan dan layak untuk diolah sebagai data dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,828	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,852	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,817	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,828 variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,852 dan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,817. Sehingga dari pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan dalam kuesioner tersebut semua reliabel karena nilai Cronbach's Alpha hitung $>$ Cronbach's Alpha standar yaitu 0,600. Maka dapat dikatakan uji reliabilitas ini dapat diterima atau reliabel untuk digunakan pada penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28510670
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.079
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

sumber data: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26



Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Dimana $0,200 > 0,05$ dengan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa data dikatakan normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

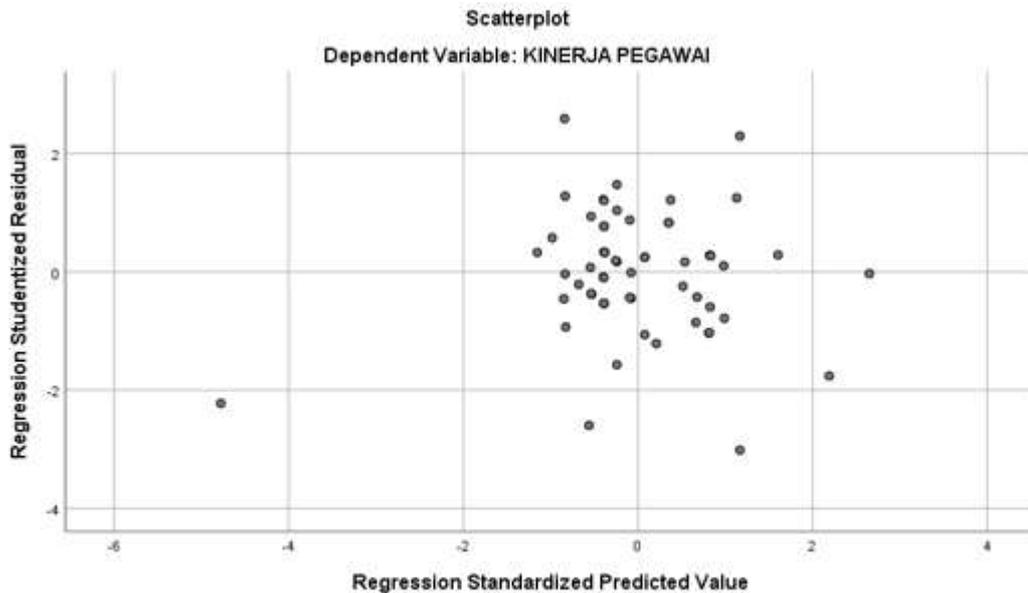
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.871	3.816		2.587	.012		
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.402	.112	.414	3.596	.001	.583	1.714
	BUDAYA ORGANISASI	.382	.107	.412	3.581	.001	.583	1.714

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 26

Sehingga dapat disimpulkan maka model regresi ini dinyatakan bebas dari adanya multikolinearitas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos dari gejala multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS 26

Gambar 4.4 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, uji heterokedastisitas menggunakan grafik Scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar rata atau tidak membuat suatu pola tertentu. Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan gangguan heterokedastisitas pada model regresi tersebut dan layak untuk digunakan.



3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.17
Uji Regresi Linear Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik X1 Dan Budaya Organisasi X2 Terhadap Kinerja Pegawai Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.871	3.816		2.587	.012
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.402	.112	.414	3.596	.001
	BUDAYA ORGANISASI	.382	.107	.412	3.581	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS 26

- a. Skor konstanta sejumlah 9,871 diketahui yakni apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak diperhitungkan sehingga Kinerja Pegawai (Y) Cuma akan berbobot sejumlah 9,871 Point
- b. Skor Lingkungan Kerja Fisik (X1) diperoleh sebesar 0,402 (bertanda positif) artinya, jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) satuan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dapat menyebabkan terjadinya perubahan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 0,402 Point
- c. Skor Budaya Organisasi (X2) diperoleh sebesar 0,382 X2 (Bertanda positif) artinya, jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X2), maka tiap perubahan 1 (satu) satuan pada variabel Budaya Organisasi (X2) dapat menyebabkan terjadinya perubahan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 0,382 Point

4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik X1 dan Budaya Organisasi X2 Terhadap Kinerja Pegawai Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.560	.545	2.325	1.851

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien korelasi secara simultan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,749 dimana nilai tersebut terdapat pada interval 0,600 – 0,799, sehingga dapat diartikan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y).



5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel
Lingkungan Kerja Fisik X1 dan Budaya Organisasi X2 Terhadap Kinerja
Pegawai Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.560	.545	2.325	1.851

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS 26

Berdasarkan data pada tabel 4.23 diatas hasil pengujian Koefisien Determinasi sebesar 0,560, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) 56% sedangkan sisanya 44% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.24
Hasil Uji Hipotesis (Uji-t) Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik
X1 Terhadap Kinerja Pegawai Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.807	3.904		3.792	.000
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.660	.094	.679	7.050	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.24 pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t) diatas, maka dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,050 > 0,678) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value > Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan



Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji-t) Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi X2 Terhadap Kinerja Pegawai Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.411	3.684		4.455	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.630	.090	.679	7.037	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.25 hasil pengujian hipotesis parsial (Uji-t) di atas, maka dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,037 > 0,678) dan diperkuat nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (Uji-f) Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik X1 dan Budaya Organisasi X2 Terhadap Kinerja Pegawai Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392.652	2	196.326	36.324	.000 ^b
	Residual	308.081	57	5.405		
	Total	700.733	59			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

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

Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 diatas, didapatkan nilai F hitung > F tabel atau (36,324 > 3,16), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, hasil penelitian pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan dari beberapa analisis yang telah dikerjakan menyatakan kesimpulan sebagai berikut

1. Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, seperti yang dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,679. Nilai ini berada dalam rentang 0,600-0,799, yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 46,1%, artinya Lingkungan kerja Fisik berpengaruh sebesar 46,1% terhadap Kinerja Pegawai serta t hitung 7,050 > t tabel 0,678 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050 maka menandakan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan



- Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, seperti yang dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,679. Nilai ini berada dalam rentang 0,600-0,799 yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 46,1%, artinya Budaya Organisasi berpengaruh 46,1% terhadap Kinerja Pegawai, serta nilai t hitung 7,037 > t tabel 0,678 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$ maka menandakan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan
 3. Pernyataan tersebut dapat dilihat melalui nilai korelasi antar variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) yang sebesar 0,749. Nilai korelasi ini berada pada interval 0,600-0,799, yang artinya tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,560 yang artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 56%. f hitung 36,324 > 3,16 f tabel dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$ maka artinya secara simultan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar manajemen. Ae Publishing.
- Afandi, A. (2021). Mentoring program: Empowerment and human resources development. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 1(3), 87-94.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Alisna, A. Z., & Fernos, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 126-135.
- Andika, D., & Abidin, A. Z. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 980-995.
- Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., & Basyid, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8), 1595-1600.
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 136-146.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gojali, R., & Effendy, A. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1389-1398.
- Guruh, M., Syatoto, I., & Sari, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mutiara Multi Finance Di Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 423.
- Hasibuan, Malayu S, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.



- Heri, E. I. (2019). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(2), 16-16.
- Husaini, R. N., & Sutarna, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Ihsan, S., & Latief, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Studies and Research*, 3(1), 928-936.
- Karunia, Y., & Nurhayati, N. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 369-375.
- Manampiring, B., Kojo, C., & Soegoto, A. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Maretta, G., Worang, F. G., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 528-537.
- Maulana, I., Kuspriyono, T., & Warpindyastuti, L. D. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOGOR. *Jurnal Pijar*, 1(3), 412-423.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336.
- Pangestu, T. T., & Wahjuadi, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement di PT Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 200-216.
- Prabu Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prihadi, M. D., & Meilani, S. (2020). Pengaruh Efektivitas Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Distribusi Rekam Medis Rawat Jalan Di RSUD Cibabat Cimahi. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 117-124.
- Riani, D. (2023). BUDAYA ORGANISASI: ANALISIS DESKRIPTIF FAKTOR INVOLVEMENT, CONSISTENCY, ADAPTABILITY DAN MISSION. *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Robbins, S. P., DeCenzo, D., Coutler, M., & Woods, M. (2019). *Management: the essentials*. University of Tasmania.
- Sedarmayanti, H. J. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sunyoto, Danang. (2017). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Cetakan
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero (Doctoral dissertation, Udayana University).



- Suriasumantri, J. S. 2017. "Filsafat Ilmu". Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Kcu Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 759-768.
- Tampubolon, M. R., Calen, C., Simamora, B. A., & Ongko, J. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(1), 219-229.
- Terry, George.R 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara
- Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387-400.
- 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