



Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

Heni Nursaputri

nursaputriheni@gmail.com

Universitas Pamulang

Iskandar Zulkarnain

dosen01748@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: nursaputriheni@gmail.com

Abstrak. *The purpose of this study was to determine the influence of Organizational Culture and Physical Work Environment on Employee Performance at the DKI Jakarta Provincial Education Office, both partially and simultaneously. The method used was quantitative. The population in this study was 200 respondents, with a sample size of 67 respondents, determined using the Slovin formula and convenience sampling techniques. Based on the results of the study, it shows that organizational culture (X1) and physical work environment (X2) have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.791 + 0.424 (X1) + 0.222 (X2)$. The organizational culture hypothesis test obtained a calculated t value $> t$ table or $(6.246 > 1.997)$ with sig. $(0.000 < 0.05)$. Thus, H_01 was rejected and H_{a1} was accepted, meaning there was a significant influence of organizational culture on employee performance. The results of the physical work environment hypothesis obtained a calculated t value $> t$ table or $(4.995 > 1.997)$ with sig. $(0.000 < 0.05)$. Thus, H_02 is rejected and H_{a2} is accepted, meaning there is a significant influence of the physical work environment on employee performance. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F$ table or $(22.911 > 3.14)$. Thus, H_03 is rejected and H_{a3} is accepted. This means there is a simultaneous significant influence of organizational culture and the physical work environment on employee performance, this can also be strengthened by the Sig. value < 0.05 or $(0.000 < 0.05)$.*

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 Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 200 responden, dengan jumlah sampel 67 responden, ditentukan menggunakan rumus slovin dan teknik convenience sampling. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,791 + 0,424 (X1) + 0,222 (X2)$. Uji hipotesis budaya organisasi diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,246 > 1,997)$ dengan sig. $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil hipotesis lingkungan kerja fisik diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(4,995 > 1,997)$ dengan sig. $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_02 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(22,911 > 3,14)$. Dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai Sig. $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang makin cepat mendorong perubahan besar di berbagai sektor, termasuk pemerintahan, di mana teknologi dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi, keakuratan, dan kualitas layanan publik. Namun, di balik semua kemajuan itu, sumber daya manusia tetap menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Dalam

lembaga pemerintahan, kinerja pegawai menjadi indikator penting untuk menilai pencapaian tujuan lembaga, terlihat dari keberhasilan memenuhi target kerja, mutu pelayanan, serta efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya. Sejalan dengan itu, Erten & Turkemen (2022:261) menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan inti dari pekerjaan organisasi karena mencerminkan perilaku, hasil, dan kontribusi nyata pegawai terhadap tempatnya bekerja.

Objek penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Provinsi Jakarta Selatan, sebuah instansi pemerintah yang bergerak di bidang pendidikan dan berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. Kav. 40–41, Kuningan, Jakarta Selatan. Kinerja pegawai di instansi tersebut memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan lembaga, terutama dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan serta memastikan efektivitas program-program yang dijalankan. Meski demikian, implementasi kinerja optimal masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk hambatan internal seperti budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja yang turut memengaruhi perilaku pegawai. Oleh karena itu, analisis mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi langkah penting untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja yang efektif dan berkelanjutan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah evaluasi kinerja pegawai secara berkala, yang meliputi penilaian hasil kerja, perilaku kerja, serta aspek-aspek penilaian lainnya sebagai dasar pengembangan kinerja ke depan.

Berdasarkan hasil pra-survey, budaya organisasi di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta umumnya mendapat penilaian positif. Namun, aspek berorientasi pada kepentingan karyawan dan agresivitas menunjukkan penilaian yang lebih beragam, menandakan masih adanya ketidaksepahaman di antara pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi telah berjalan cukup baik, tetapi perlu penguatan agar lebih selaras dengan nilai organisasi dan mampu mendorong kinerja pegawai secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja fisik juga berperan penting dalam mendukung produktivitas, karena kondisi fisik di area kerja memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan performa pegawai, sejalan dengan pandangan Semardayanti (2018) bahwa kondisi fisik dapat berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja karyawan.

Berdasarkan data sarana dan prasarana yang tersedia di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, fasilitas yang memadai dan berada dalam kondisi baik terbukti mendukung kelancaran aktivitas organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ketersediaan fasilitas tersebut menjadi bagian dari upaya instansi untuk menciptakan lingkungan kerja yang layak, aman, dan produktif bagi seluruh pegawai. Selain itu, keberadaan sarana dan prasarana yang optimal juga mencerminkan komitmen organisasi dalam meningkatkan kualitas layanan publik secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil pra-survei lingkungan kerja fisik pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta, kondisi umum ruang kerja dinilai cukup mendukung kenyamanan pegawai. Pencahayaan dan suhu ruangan memperoleh penilaian positif, Namun, pada indikator kebisingan suara, sebagian besar responden mengakui adanya gangguan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja fisik sudah tergolong baik, tetapi tingkat kebisingan menjadi catatan penting yang perlu diperbaiki agar suasana kerja semakin kondusif dan produktif.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk pertama, mengetahui Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta? Kedua, mengetahui Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta? Ketiga, mengetahui Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Secara umum, manajemen dipahami sebagai proses mengatur, mengendalikan, dan mengoordinasikan berbagai sumber daya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan serta strategi yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2020:9) menjelaskan bahwa manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang manajemen yang berfokus pada pengelolaan dan pemberdayaan karyawan melalui berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja mereka demi mencapai tujuan organisasi. Kamsidik (2024:40) menegaskan bahwa SDM adalah faktor krusial bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena tanpa keberadaan dan kontribusi manusia, tujuan yang telah direncanakan tidak akan tercapai. Oleh sebab itu, peran SDM menjadi sangat penting dalam mendorong keberhasilan organisasi. SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai serta efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dijunjung tinggi serta menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota dalam suatu organisasi. Budaya ini membentuk karakter khas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan berfungsi sebagai acuan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan internal. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang telah lama dianut dan diterapkan secara konsisten oleh para pegawai sebagai standar perilaku kerja. Robbins (2020:2) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah persepsi yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang membentuk suatu sistem makna bersama dan mencerminkan karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut.

Lingkungan kerja fisik

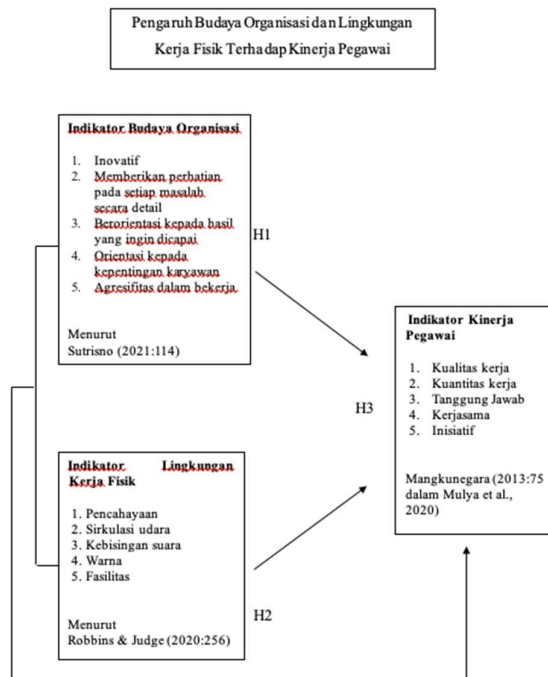
Lingkungan kerja fisik dalam sebuah perusahaan merupakan aspek penting yang wajib mendapat perhatian manajemen, karena meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi, kondisi fisik lingkungan kerja berdampak besar pada kenyamanan dan performa para karyawan yang menjalankan proses tersebut. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan fokus, produktivitas, serta mendorong karyawan bekerja secara optimal. Sejalan dengan itu, Alex Nitisemito dalam Kamsidik (2024:41) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Karena pengaruhnya yang signifikan terhadap kinerja dan prestasi pegawai, pengelolaan lingkungan kerja fisik menjadi unsur penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai

Menurut Rahman et al. (2022) dalam Kamsidik (2025), kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor internal yang meliputi kemampuan, motivasi, dan sikap kerja serta faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja dan dukungan organisasi. Sejalan dengan itu, Prasetyo & Dewi (2023:8) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugasnya, mencapai target, dan memberikan kontribusi yang berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1 = budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

H2 = lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

H3 = budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan penggunaan angka mulai dari proses pengumpulan data, analisis, hingga penyajian hasil penelitian. Menurut Arikunto (2021), penelitian kuantitatif bersifat sistematis, objektif, dan terukur sehingga memungkinkan peneliti menggeneralisasikan temuan berdasarkan relasi antar variabel yang diteliti. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, sebuah lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan di wilayah Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 200 orang. Data primer diperoleh melalui observasi langsung terhadap aktivitas pegawai dan penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, menggunakan skala Likert lima kategori dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Observasi digunakan untuk melihat kondisi nyata lingkungan kerja dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas, sedangkan kuesioner digunakan untuk mengukur budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi, laporan instansi, serta literatur pendukung seperti sejarah organisasi dan struktur organisasi Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Skala Likert digunakan sebagai acuan penilaian jawaban responden untuk memudahkan perhitungan nilai rata-rata setiap indikator.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.31193992
Most Extreme Differences	Absolute		.083
	Positive		.083
	Negative		-.081
Test Statistic			.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.286
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.275
		Upper Bound	.298
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan analisis normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov terhadap 67 sampel residual, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200. Angka ini lebih tinggi dari ambang batas signifikan yang biasanya ditetapkan, yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal secara statistik. Ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah dipenuhi, sehingga data tersebut dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik statistik parametrik yang memerlukan distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.791	3.171		3.718	.000	
	Budaya Organisasi	.424	.107	.465	3.963	.000	.661 1.514
	Lingkungan Kerja Fisik	.222	.103	.253	2.152	.035	.661 1.514

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan analisis multikolinieritas yang ada pada tabel diatas menunjukkan bahwa, diperoleh nilai tolerance untuk variabel budaya organisasi adalah 0.661 dan untuk variabel lingkungan kerja fisik juga 0.661. Kedua angka tersebut berada dibawah 1, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel budaya organisasi tercatat 1.514 dan untuk lingkungan kerja fisik juga 1.514, yang menunjukkan bahwa keduanya kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.646 ^a	.417	.399	3.36329	1.932
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.932 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460 yang dimana dapat disimpulkan bahwa tidak ada gangguan autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.861	1.996		.431
	Budaya Organisasi	.017	.067	.038	.804
	Lingkungan Kerja Fisik	.034	.065	.081	.598

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel budaya organisasi terdapat signifikansi $0,017 > 0,05$, lingkungan kerja fisik terdapat hasil signifikan $0,034 > 0,05$. Dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Regresi Linear Sederhana

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.762	2.934		.000
	Budaya Organisasi	.558	.089	.612	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 27 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel diatas menunjukkan bahwa, persamaan $Y = 14,762 + 0,558X_1$. Persamaan ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi (X1) tidak hadir sama sekali, kinerja pegawai (Y) tetap berada pada angka dasar 14,762 poin. Sementara itu, koefisien 0,558 menandakan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,558 poin, dengan asumsi variabel lain seperti lingkungan kerja fisik tetap konstan.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.707	3.099		.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.459	.093	.524	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 27 2025

Hasil pengujian regresi linier sederhana pada tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan $Y = 17,707 + 0,459X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan kerja fisik (X2) tidak ada, kinerja pegawai (Y) tetap berada pada nilai dasar 17,707 poin. Sementara itu, koefisien 0,459 menegaskan bahwa setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,459 poin, dengan asumsi variabel budaya organisasi (X1) tetap konstan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja fisik, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.791	3.171		3.718
	Budaya Organisasi	.424	.107	.465	3.963
	Lingkungan Kerja Fisik	.222	.103	.253	2.152

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel diatas menunjukkan bahwa, persamaan $Y = 11,791 + 0,424X_1 + 0,222X_2$ menunjukkan bahwa ketika variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak diperhitungkan, kinerja pegawai berada pada nilai dasar 11,791 poin. Koefisien 0,424 pada variabel X1 menegaskan bahwa setiap peningkatan satu unit budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,424 poin dengan asumsi X2 tetap. Sementara itu, koefisien 0,222 pada variabel X2 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit lingkungan kerja fisik juga mendorong naiknya kinerja pegawai sebesar 0,222 poin ketika X1 tidak berubah.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
	Sig. (2-tailed)	1	.612**
	N	67	67
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian analisis koefisien korelasi secara parsial pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai koefisien korelasi yaitu 0,612, yang berada di antara 0,600 – 0,799 menurut hasil pengujian analisis koefisien korelasi secara parsial yang telah diujikan dalam tabel 4.22. oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwsannya variabel budaya organisasi (X1) serta variabel kinerja pegawa (Y) mempunyai hubungan sedang atau cukup kuat satu sama lain.

Tabel 9 Hasi Uji Koefisien Korelasi Antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Pegawai
	Sig. (2-tailed)	1	.524**
	N	67	67
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian analisis koefisien korelasi secara parsial pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai koefisien korelasi yaitu 0,524 yang berada di antara 0,400 – 0,599, menurut hasil pengujian analisis koefisien korelasi secara parsial yang telah diujikan dalam tabel

4.23. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya variabel lingkungan kerja fisik (X2) serta variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan sedang atau cukup kuat satu sama lain.

Tabel 10 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Antara Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.646 ^a	.417	.399	3.36329	.417	22.911	2	64	.000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi									

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel diatas menunjukkan bahwa, independent variabel (X1 dan X2) serta dependen variabel (Y) mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan nilai koefisien korelasi 0,646 yang berada diantara interval 0,600 – 0,799, menurut hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan yang diperhatikan pada tabel 4.22.

Analisis determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.365	3.45592
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel diatas menunjukkan bahwa, didapatkan hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,375. Maka hasil pada variabel budaya organisasi (X₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 37,5% sedangkan sisanya $(100 - 37,5) = 62,5\%$ dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.274	.263	3.72442
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel diatas menunjukkan bahwa, didapatkan hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,274 Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 27,4% sedangkan sisanya $(100 - 27,4) = 72,6\%$ dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.399	3.36329
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi				

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan pada tabel diatas menunjukkan bahwa, didapatkan hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,417. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh

terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 41,7% sedangkan sisanya $(100 - 41,7) = 58,3\%$ dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Antara Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.762	2.934		5.032	.000
	Budaya Organisasi	.558	.089	.612	6.246	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai thitung untuk budaya organisasi lebih besar dari ttabel $(6,2446 > 1,997)$ dan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 $(0,000 < 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_{01}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.707	3.099		5.714	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.459	.093	.524	4.955	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel diatas menunjukkan bahwa, didapat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $(4,955 > 1,997)$ selain itu nilai p value < sig, 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak, dan H_{a2} diterima sehingga hal tersebut dapat menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Antara Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.318	2	259.159	22.911	.000 ^b
	Residual	723.950	64	11.312		
	Total	1242.269	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan nilai pengujian hipotesis secara simutan pada tabel diatas menunjukkan bahwa, didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $(22,911 > 3,14)$ hal ini juga dapat dibuktikan dengan hasil dari nilai p value < sig, 0,05 $(0,000 < 0,05)$. Oleh karena itu, H_{03} ditolak serta H_{a3} diterima, dapat dilihat bahwasannya budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa baik budaya organisasi maupun lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Secara parsial, budaya organisasi menunjukkan hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai, memberikan kontribusi sebesar 37,5%, sedangkan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan sedang dengan kontribusi sebesar 27,4%. Secara simultan, kedua variabel ini juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 41,7%, menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar kedua variabel tersebut. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menegaskan peran penting budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Aditama, R. (2020). *Manajemen: Konsep dan aplikasi*. Deepublish.
- Ahmad, S., & Ramadhan, R. (2021). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Alwi, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi keunggulan kompetitif*. BPFE-Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Ed. revisi). Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Daft, R. L. (2020). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Faida, L. (2019). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Firmansyah, M. A. (2018). *Pengantar manajemen*. CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro Press.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi 2). BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2019). *Organizational behavior and management* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Kamsidik. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* RajaGrafindo Persada.
- Koentjaraningrat. (2020). *Kebudayaan, mentalitas dan pembangunan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Moudina, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Alfabeta.
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nurjanah, S. (2019). *Budaya organisasi*. Deepublish.
- Puspitasari, R., & Rahmawati, D. (2022). *Manajemen dan perilaku organisasi modern*. CV Global Digital Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku organisasi* (Edisi 18, Terjemahan R. Saraswati & F. Saragih). Salemba Empat.
- Sari, D. N., & Wibowo, A. (2021). *Lingkungan kerja dan produktivitas*. Deepublish.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen PNS*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2020). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi terbaru). Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya organisasi: Teori, riset, dan praktik*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2021). *Budaya organisasi*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Terry, G. R. (2018). *Principles of management*. Richard D. Irwin.
- Wahyudi, D. (2020). *Manajemen dan organisasi: Pendekatan kontemporer*. Deepublish.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2018). *Budaya dan iklim organisasi: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.

JURNAL

- Astuti, D., & Dewi, S. S. (2022). *Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kelurahan Kota Depok*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis (JAMAN), 2(2), 55–68. e-ISSN: 2828-688X.
- 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.
- 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*, 6 (1), 136–146.
- Eka, P. D., Basra, A., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai negeri sipil Biro Perencanaan Kementrian Agama RI Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 303–315.
- Juniar, R. D., Ubaidillah, H., & Abadiyah, R. (2025). Pengaruh pengembangan karir, work-life balance dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai RSUD RT Notopuro. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 3434–3453.
- Kamsidik, K., & Darmadi, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Citra Putera Perkasa Kota Tangerang. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 4(1), 41-49.
- Kamsidik, K., Krisnaldy, K., & Indrayadi, R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Eagle Machinery Indonesia, Tangerang: budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 262-270
- Kamsidik, K. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPP Wali Kota Tangerang Selatan. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(1).

- 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(1), 141–148.
- Muslim, A. W. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.
- Ridho, J., Farida, F., & Astuti, T. (2024). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta*. Seminar Nasional Pengembangan Keilmuan (SNPK), 3. e-ISSN: 2892-9006.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Sopandi, A., & Gea, L. F. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 260–269.
- Wulandari, S., Aprianto, R., & Eprianti, Y. (2025). Pengaruh pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada pada CV Sumber Beton. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*.