

**Jurnal Pijar**  
**Studi Manajemen dan Bisnis**

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 2, 2023, Hal. 412 - 423

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN BOGOR**

**Ilham Maulana<sup>1</sup>, Taat Kuspriyono<sup>2</sup>, Lady Diana Warpindyastuti<sup>3</sup>**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Kota Jakarta**

**Abstrak**

Penelitian ini berfokus untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil lingkup Asisten Administrasi Umum pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan rumus slovin dari jumlah populasi yang ada berjumlah 111 pegawai, didapatkan berjumlah 52 responden dengan menggunakan kuesioner dalam satuan skala likert. Dalam pengolahan data untuk analisis menggunakan software SPSS 25 dengan teknik analisis regresi linear berganda yang meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis secara parsial dan simultan. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil lingkup Asisten Administrasi Umum pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

**Kata Kunci:**

Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

**Abstract**

This study focuses on knowing how much influence organizational culture and work environment have on the performance of civil servants within the scope of the General Administration Assistant at the Regional Secretariat Office of Bogor Regency. The research method used is a quantitative method approach with data collection techniques using the slovin formula from a total population of 111 employees, a total of 52 respondents were obtained using a questionnaire in Likert scale units. In processing data for analysis using SPSS 25 software with multiple linear regression analysis techniques which include instrument testing, classical assumption testing, and partial and simultaneous hypothesis testing. This study resulted in the conclusion that there is a positive and significant influence both partially and simultaneously between organizational culture and work environment variables on the performance of civil servants within the scope of General Administration Assistant at the Regional Secretariat office of Bogor Regency.

**Keywords:**

*Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance*

Alamat Korespondensi

Jl. Kramat Raya No.98, Rw.9, Kwitan, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

E-mail: im.375881@gmail.com

## Pendahuluan

Aset manusia dewan adalah pekerjaan untuk bekerja pada kualitas manusia, dengan bekerja pada SDM, presentasi dan konsekuensi dari asosiasi juga akan meningkat. Untuk menghasilkan pegawai dengan disiplin dan kinerja yang tinggi, kepemimpinan organisasi juga harus memainkan peran yang signifikan. Kebutuhan karyawan harus menjadi pertimbangan ketika menganalisis atau memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor tersebut antara lain pengembangan budaya organisasi yang efektif dan terkoordinasi serta lingkungan kerja yang kondusif.

Nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dimiliki bersama oleh semua bagian organisasi biasanya diasosiasikan dengan budaya organisasi. Pemantauan perilaku karyawan, serta pemikiran, kerja sama, dan interaksi mereka dengan lingkungannya, didasarkan pada komponen-komponen ini. Anggota organisasi diberi identitas dan komitmen terhadap keyakinan dan nilai-nilai yang lebih besar dari diri mereka sebagai hasil dari budaya organisasi. Agar karyawan dapat belajar bagaimana berinteraksi satu sama lain, budaya organisasi membantu mereka terhubung satu sama lain.

Kantor merupakan komponen penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi karena kantor yang stabil dapat mendukung kinerja SDM dalam organisasi, jika kondisi ruang kerja buruk dapat mempengaruhi perasaan perwakilan. Kinerja karyawan di perusahaan akan menderita akibat kebosanan dan kelelahan yang disebabkan oleh emosi karyawan yang tidak terkendali.

Sebagaimana dapat dilihat dari uraian di atas, kinerja para asisten administrasi umum kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dapat ditingkatkan dengan memperbaiki lingkungan kerja dan budaya organisasinya. dari penelitian pendahuluan yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kab. Terbukti masih ada pegawai di Bogor yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, seperti mengetik, membuat surat elektronik, membuat laporan keuangan, menyusun dokumen yang akurat, dan melayani masyarakat.

Lingkungan kerja dalam organisasi juga tidak mendukung aktivitas karyawan untuk bekerja, yang dipengaruhi oleh fasilitas yang tidak memadai seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, tata warna, kebersihan lingkungan, komunikasi antar sesama karyawan dan atasan yang sama, serta peraturan yang dilaksanakan dimana masih terdapat pegawai yang mengabaikan peraturan seperti datang terlambat pada jam kerja yang telah ditentukan, pengawasan pekerjaan dimana pada saat bekerja pimpinan kurang memperhatikan pegawai, dan profesionalisme dalam bekerja dimana masih terdapat pegawai yang belum dapat melakukan pekerjaan kepemimpinan. Oleh karena itu, pencipta tertarik untuk mengarahkan penelitian lebih lanjut dengan judul tersebut “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lingkup Asisten Administrasi Umum pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor**”.

## Kajian Teoritis

### Budaya Organisasi

Menurut Sule & Saefullah Budaya organisasi adalah kualitas dan standar yang dianut dan dilengkapi oleh suatu asosiasi yang berhubungan dengan iklim tempat asosiasi itu bekerja. Kesamaan antara kualitas pribadi dan nilai-nilai perusahaan akan semakin mengembangkan eksekusi. Budaya otoritatif adalah apa yang dilihat pekerja dan bagaimana penegasan ini membuat contoh keyakinan, nilai, dan asumsi. (Rivai, 2020). Budaya organisasi adalah sebagai

sistem nilai atau norma, asumsi yang telah disepakati dan dianut oleh anggota organisasi sejak lama sebagai pedoman perilaku dan solusi masalah organisasi (Febrian, 2022)

Dengan demikian ini sangat mungkin beralasan bahwa budaya hierarkis adalah contoh keyakinan dan nilai-nilai otoritatif yang diterima dan dijiwai oleh keseluruhan individu dalam mengurus bisnis sebagai metode yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan tentang isu-isu terkait, sehingga akan menjadi nilai atau aturan di dalam asosiasi.

Menurut Denison dalam (Indah Isnada, 2019) ada 4 (empat) indikator penting dalam budaya organisasi sebagai berikut:

1. *Adaptability* (kemampuan beradaptasi)

*Adaptability* (kemampuan adaptasi) adalah kapasitas organisasi untuk mengubah pengaruh lingkungan menjadi pengaruhnya sendiri. *Variation* adalah kemampuan asosiasi untuk menjawab perubahan iklim luar dengan melakukan perbaikan ke dalam asosiasi.

2. *Consistency* (konsistensi)

*Consistency* (konsistensi) adalah derajat pemahaman individu dari pergaulan atas dasar praduga dan keyakinan dasar pergaulan. Konsistensi menggarisbawahi pengaturan keyakinan, nilai dan citra yang dirasakan dan dimiliki bersama oleh individu dari asosiasi dan pelaksanaan latihan yang tersusun.

3. *Involvement* (keterlibatan)

*Involvement* (Keterlibatan) adalah kemandirian atau kebebasan yang dimiliki setiap orang dalam mengemukakan pendapatnya. Inklusi ini harus dihargai oleh perkumpulan atau pengurus suatu perkumpulan sejauh menyangkut pemikiran-pemikiran untuk memajukan dan membina perkumpulan/organisasi tersebut.

4. *Mission* (misi)

*Mission* (misi) adalah aspek sosial yang menunjukkan tujuan utama dari asosiasi yang membuat individu dari asosiasi menjadi tegas dan memusatkan perhatian pada apa yang dianggap penting oleh asosiasi. Setiap organisasi, baik swasta maupun negeri, berupaya semaksimal mungkin agar anggotanya memahami dan menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan bersama organisasi.

H1 : Ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil lingkup Asisten Administrasi Umum pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

## Lingkungan Kerja

Aspek fisik, sosial, dan psikologis lingkungan kerja organisasi dapat berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan organisasi yang positif dapat mendukung kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut, sedangkan lingkungan kerja yang negatif dapat mempengaruhi emosi karyawan. Oleh karena itu, lingkungan organisasi merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dalam organisasi akan menderita akibat kebosanan dan kelelahan yang terjadi ketika emosi karyawan tidak terkendali. Berikut adalah beberapa pengertian dari otoritas tempat kerja dalam hal setuju, antara lain:

Lingkungan kerja adalah sesuatu di tempat kerja yang dapat menghalanginya dalam melaksanakan tanggung jawabnya, "menurut sedarmayanti seperti pencahayaan, temperatur udara, kebisingan, warna, ruang untuk keselamatan kerja, dan hubungan dengan pegawai" (Nabawi, 2019). Menurut Sutrisno "Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di

sekitar pegawai yang sedang melaksanakan tugasnya disebut dengan lingkungan kerja. Ini meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan hubungan kerja antar individu di sana.” (Hasibuan & Bahri, 2018)

Mengingat penilaian yang berkualitas di atas, maka cenderung diasumsikan bahwa tempat kerja adalah iklim yang ada di sekitar perwakilan yang dapat menjunjung tinggi pelaksanaan perwakilan dalam melakukan latihan kerja mereka untuk mencapai tujuan yang berwibawa.

Sehubungan dengan ada penanda yang mempengaruhi tempat kerja yang sebenarnya seperti yang ditunjukkan oleh Sedarmayanti dalam (Anggiat Parluhutan. T, 2018) ialah :

1. Pencahayaan Karyawan mendapat manfaat besar dari pencahayaan dan kenyamanan agar dapat berfungsi secara efektif di tempat kerja.
2. Temperatur Setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda ketika semuanya berjalan dengan baik. Agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh, tubuh manusia senantiasa berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dan tubuh yang sempurna.
3. Kebisingan Kebisingan, atau suara yang tidak enak didengar, adalah salah satu jenis polusi yang harus banyak ditangani oleh para ahli. Tidak diinginkan karena, terutama dalam jangka panjang, suara tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan miskomunikasi.
4. Tata warna. Pengorganisasian tempat kerja harus dipelajari dan direncanakan sebaik mungkin. Karena warna memiliki pengaruh yang signifikan terhadap emosi, maka wajar jika penataan dekorasi tidak lepas dari penataan warna.
5. Keamanan. Untuk menjaga tempat dan tempat kerja yang sebenarnya dalam kondisi terlindungi, penting untuk fokus pada keberadaannya.

H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil lingkup Asisten Administrasi Umum pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah gerakan menangani aset otoritatif untuk mencapai tujuan hierarkis. Seperti yang disampaikan oleh Rivai kinerja merupakan hasil akhir dari keseluruhan pekerjaan seseorang selama jangka waktu tersebut, seperti terpenuhinya standar kerja, tujuan, atau kriteria target yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati oleh kedua belah pihak.. (Alfia Asrul, 2021)

Menurut Indra Bastian “kinerja adalah bentuk gambaran tentang sejauh mana suatu kegiatan, kebijakan, atau program telah mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang tercakup dalam perencanaan strategis organisasi (*strategic planning*)”. (Alfia Asrul, 2021). Menurut Stoner “kinerja adalah kualitas dan jumlah yang terlihat dalam penyelesaian pekerjaan oleh orang, perkumpulan, atau perkumpulan yang sebenarnya”. (Alfia Asrul, 2021)

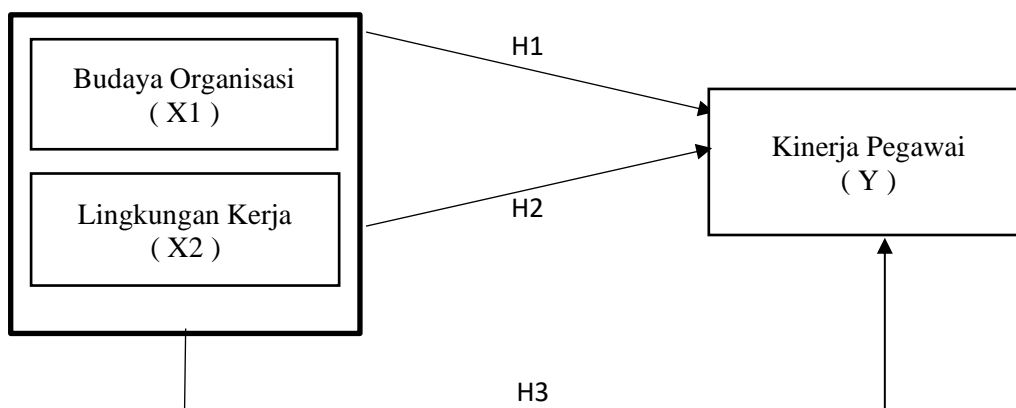
Berdasarkan para ahli di atas, maka dapat beralasan bahwa kinerja adalah hasil karya atau tingkat pencapaian perwakilan yang diperoleh dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan kewajiban yang diberikan oleh asosiasi atau organisasi.

Teori yang dikemukakan oleh sebagai indikator kinerja pegawai menjadi landasan bagi analisis kinerja yang dilakukan oleh peneliti. Bernardian & Russell (Alfia Asrul, 2021), adalah :

1. Kuantitas pekerjaan,  
Jumlah anggota saat ini selama periode waktu yang telah ditentukan dengan melihat seberapa baik karyawan melaksanakan tanggung jawabnya.
  2. Kualitas pekerjaan,  
Dalam hal ini menunjukkan seberapa baik atau mutu seorang pegawai mampu melaksanakan tanggung jawabnya..
  3. Kreativitas  
Menyusun konsep atau konsep baru untuk menyelesaikan tugas yang ada.
  4. Kerjasama  
Ada keinginan untuk berkoordinasi antara perwakilan dan pekerja yang berbeda atau asosiasi individu.
  5. Inisiatif  
Adanya energi dalam diri pekerja dalam melakukan kewajibannya agar situasi ini dapat ditindaklanjuti dengan pekerjaannya atau mencapai tujuan yang ideal.
- H3 : Budaya Organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil lingkup Asisten Administrasi Umum pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

### Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini menggunakan dua variable yaitu budaya organisasi sebagai X1, lingkungan kerja sebagai X2 dan kinerja pegawai sebagai Y atau variable terikatnya. Adapun kerangka berfikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

### Metode

Metode penelitian yang digunakan pencipta adalah pemeriksaan kuantitatif. Pemeriksaan kuantitatif adalah strategi eksplorasi dalam pandangan cara berpikir positivisme, digunakan untuk melihat populasi atau tes tertentu, pemilihan informasi adalah alat pemeriksaan, pemeriksaan informasi bersifat kuantitatif atau terukur, sepenuhnya ditujukan untuk menguji spekulasi yang diterapkan(Sugiyono, 2019).

Sedangkan IBM SPSS Statistics 25 digunakan untuk pengolahan data, Area pengujian dilakukan di kantor Sekretariat Daerah Provinsi Bogor. Dalam menentukan contoh menggunakan resep Slovin. Metode Slovin melibatkan pengambilan jumlah sampel yang representatif sehingga

hasilnya dapat digeneralisasikan dan tidak diperlukan tabel jumlah sampel untuk perhitungan. (Sugiyono, 2019) Dengan rumus Slovin sebagai berikut :

Dengan nilai  $e = 0,10$  yang berarti tingkat kesalahan sebesar 10%

Dengan hitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{111}{1+111 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{111}{1+111 (0,01)}$$

$$n = \frac{111}{1+1,11}$$

$$n = \frac{111}{2,11}$$

$$n = 52$$

Sehingga dengan mengetahui resep di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah tes adalah 52 responden. Teknik Simple Random Sampling adalah metode pemilihan sampel secara acak dari suatu populasi tanpa mempertimbangkan strata populasi tersebut. Ketika semua anggota populasi dianggap sama, metode ini diikuti..

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui perangkat estimasi yang digunakan dalam mencocokkan skor jawaban dari setiap pertanyaan. Signifikan dinyatakan valid jika rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel dan rhitung positif. Dengan sig 0,5, maka pertanyaan tersebut valid. SPSS versi 25 digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini. Nilai rhitung lebih besar dari rtabel dilihat dari temuan uji validitas yang dilakukan untuk setiap pertanyaan. Jadi sangat mungkin disimpulkan bahwa semua pertanyaan itu valid.

### Reliabilitas

Karena Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 maka data dianggap valid jika hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel berada pada kategori baik atau reliabel.

### Uji t (hipotesis secara parsial)

Uji ini digunakan untuk melihat apakah variabel bebas Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Efek samping dari uji t spekulasi setengah jalan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji t (hipotesis secara parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,785	1,830		3,708	0,001
	Budaya Organisasi	0,304	0,089	0,405	3,401	0,001
	Lingkungan Kerja	0,368	0,104	0,423	3,550	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis dibuat berdasarkan perhitungan program SPSS 25 khususnya nilai signifikan pada Tabel 1. Hipotesis diterima jika nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Cara selanjutnya adalah dengan membandingkan nilai t yang telah ditentukan dengan t tabel dan diketahui bahwa t tabel adalah 2,009.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tabel 1 menampilkan hasil uji t (hipotesis parsial) yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,401 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,009 yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Nilai signifikan 0,001 yang masih di bawah 0,05 pada tabel 1 menguatkan hal tersebut.

Penerimaan hasil uji hipotesis pertama (H1) memberikan jawaban yang jelas terhadap tujuan penelitian ini. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Alfia Asrul, 2021) yang menemukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. yang semakin melibatkan satu sama lain, memahami visi dan misi, sertamenunjukkan kejujuran dan kemampuan beradaptasi akan mampu mendongkrak kinerja setiap karyawan.(Alfia Asrul, 2021).

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai t uji hipotesis parsial pada tabel 1 sebesar 3,550 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,009 maka kesimpulan hipotesis diterima. Nilai signifikan 0,001 yang masih di bawah 0,05 pada tabel.1 menguatkan hal tersebut.

Penerimaan hasil uji hipotesis pertama (H2) memberikan jawaban yang jelas terhadap tujuan penelitian dan juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Ahmad et al., 2019), dimana hasil yang didapat adalah bahwa faktor tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan yang



representatif. Yang mana, jika lingkungan kerja memenuhi harapan karyawan, akan memungkinkan setiap karyawan untuk tampil di level yang lebih tinggi. (Ahmad et al., 2019).

### Uji F (pengujian secara simultan)

Uji Stastistik F pada dasarnya mengetahui apakah setiap faktor otonom beserta variabel terikatnya. Uji Anova (Uji F) digunakan untuk menentukan layak tidaknya model penelitian ini. Konsekuensi dari uji Anova (uji F) adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji F (pengujian secara simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220,969	2	110,484	29,445	.000 <sup>b</sup>
	Residual	183,858	49	3,752		
	Total	404,827	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Pada Uji hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F sebesar 29,445 Hal ini dapat diartikan bahwa spekulasi (H3) menyatakan bahwa budaya hirarki dan faktor tempat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap presentasi PNS dalam lingkup Ajudan Organisasi Umum pada Kantor Sekretariat Daerah Bogor Rezim. diterima. Hal ini karena syarat untuk menerima hipotesis (H3) mensyaratkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, dan F hitung > F tabel, dimana F tabel 3,186 didukung oleh nilai signifikansi 0,000.

### Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F sebesar 29,445 Hal ini dapat diartikan bahwa spekulasi (H3) menyatakan bahwa budaya hirarki dan faktor tempat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap presentasi PNS dalam lingkup Ajudan Organisasi Umum pada Kantor Sekretariat Daerah Bogor Rezim. diterima. Hal ini karena syarat untuk menerima hipotesis (H3) mensyaratkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, dan F hitung > F tabel, dimana F tabel 3,186 didukung oleh nilai signifikansi 0,000.

Hasil uji hipotesis secara simultan ini juga menjawab target pemeriksaan yang digambarkan di atas dimana ada dampak kritis dan positif antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil lingkup Asisten Administrasi Umum pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

### Analisi Regresi berganda

Tujuan regresi berganda adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan kinerja pegawai dengan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja.

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,785	1,830		3,708
	Budaya Organisasi	0,304	0,089	0,405	3,401
	Lingkungan Kerja	0,368	0,104	0,423	3,550

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda yang diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 6,785 + 0,304 X_1 + 0,368 X_2$$

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar 6.785 satuan tanpa adanya variabel bebas. Sedangkan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,304 satuan jika variabel budaya organisasi (X1) naik sebesar 1 satuan sedangkan variabel lainnya tidak. Sedangkan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,368 satuan jika variabel lingkungan kerja (X2) naik satu satuan dan variabel lainnya tidak.

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dalam pemeriksaan koefisien jaminan direncanakan untuk melihat seberapa besar pengaruh faktor budaya otoritatif dan tempat kerja terhadap kinerja pekerja, adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.527	1.937
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Koefisien determinasi sebesar 0,546 dapat diartikan sebagai nilai pengaruh kedua variabel bebas (budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar

0,546 atau 54,6%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, menurut data dari ringkasan model koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

**Tabel 5. Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>) X1 Terhadap Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 <sup>a</sup>	.429	.418	2.150
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Koefisien determinasi sebesar 0,429 dapat diartikan sebagai nilai pengaruh variabel independen (budaya organisasi) terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,429 atau 42,9% berdasarkan data hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada model ringkasan.

**Tabel 6. Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>) X2 Terhadap Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 <sup>a</sup>	.439	.427	2.132
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja,				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Koefisien determinasi sebesar 0,439 atau 43,9% dapat diartikan sebagai nilai pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan berdasarkan data hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada model summary.

## Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, kinerja pegawai negeri sipil lingkup asisten administrasi umum pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 0,429 persen atau 42,9 persen. Selanjutnya, dampak lingkungan kerja memiliki dampak sebesar 0,439 atau 43,9% terhadap kinerja pegawai negeri sipil lingkup asisten administrasi umum pada kantor sekretariat daerah kabupaten bogor. Sedangkan budaya organisasi dan lingkungan kerja keduanya memiliki dampak yang bersamaan sebesar 0,546 atau 54,6% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkup Asisten Administrasi Umum pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

## Daftar Referensi

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO  
THE EFFECT OF WORK STRESS, WORKLOAD, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE

PERFORMANCE AT PT. FIF GROUP MANADO. In *Pengaruh... 2811 Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 3).

Alfia Asrul. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Kolaka Utara*.

Anggiat Parluhutan. T. (2018). *86-186-1-PB.pdf ser*.

Desty FebrianSEMM, W. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

Indah Isnada. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAMUJU UTARA*.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Rivai, A. (2020). *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2).

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>

#### **Buku**

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, cv.