

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan  
Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember**

Khusnul Khotimah<sup>1)</sup>, Nur Aini Mayasiana<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Prodi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

Email : cenulkhotimah123@gmail.com

<sup>2)</sup>Prodi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

Email: mayasiana30@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini membahas pentingnya lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai di lokasi penelitian yang bertempat di salah satu instansi pemerintah di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember. Penelitian ini untuk memperkuat, adanya pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk menguji variabel dependen terhadap variabel independen. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena semua populasi di gunakan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sejumlah 32 pegawai ASN Daerah pada tahun 2022. Jumlah sampel sebanyak 32 pegawai ASN Daerah. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan penyebaran kuesioner dengan skala likert yang berisi 5 penilaian dari masing-masing tingkatan di setiap penilaian. Sementara analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial indikator lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh dan indikator budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh. Secara simultan hasil penelitian indikator lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

**ABSTRACT**

*This research discusses the importance of the physical work environment and organizational culture which influence employee performance at the research location which is located in one of the government agencies at the Women's*

*Empowerment Service, Child Protection and Family Planning, Jember Regency. This research is to strengthen the influence of the physical work environment and organizational culture on employee performance. This research uses quantitative research to test the dependent variable against the independent variable. This research uses a saturated sample, because the entire population is used. The total population in this study is 32 Regional ASN employees in 2022. The total sample is 32 Regional ASN employees. Data collection uses observation techniques and distributing questionnaires with a Likert scale containing 5 assessments from each level in each assessment. Meanwhile, the analysis used in this research is multiple linear regression. The partial research results show that physical work environment indicators have no effect on employee performance and organizational culture indicators have an effect on employee performance. Simultaneously, the results of research on indicators of the physical work environment and organizational culture influence employee performance.*

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

## **1. PENDAHULUAN**

Pembangunan di Indonesia saat ini sudah berjalan disetiap periode jabatan pemerintah, pasti terdapat permasalahan dalam kehidupan dengan segala persoalan kependudukan. Penduduk merupakan subjek sekaligus objek pembangunan yang setiap waktu berkembang pesat dengan segala aspek kehidupan, agar hasil pembangunan merata dan adil sampai kepada masyarakat perlu menyeimbangkan antara kedua faktor yaitu jumlah penduduk dan hasil dari pembangunan. Setiap negara memiliki tujuan pembangunan nasional yang merupakan upaya untuk memakmurkan kehidupan berbangsa maupun bernegara. Pembangunan nasional adalah perubahan menuju yang lebih baik melalui upaya terencana dan konsisten berkembang memperoleh kesejahteraan seperti yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan manajemen untuk menentukan perencanaan, sumber daya manusia meliputi penyusunan sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Mangkunegara, 2017). Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam menjalankan program karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin

terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia. Peralatan yang canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika SDM tidak diikutsertakan.

Kinerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan instansi. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas menunjukkan kinerja pegawai. Indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan kualitatif untuk memasukkan, proses, keluaran, hasil, manfaat dan atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan.

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam (Aprilia, 2018) merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung ataupun tidak langsung. Penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik dapat membantu memelihara kondisi fisik sehingga karyawan tidak mudah lesu saat bekerja, tidak cepat lelah dan kesegaran fisik karyawan tetap terjaga. Lingkungan kerja fisik adalah suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya suatu kerja pegawai tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Menurut (Wahyuni, 2019) budaya organisasi salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan instansi, sebaliknya yang lemah atau negatif akan menghambat tujuan instansi.

Peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan secara terus menerus dengan memperhatikan salah satunya yaitu situasi lingkungan kerja fisik dan bentuk budaya organisasi pegawai. Hal ini dilakukan agar tugas pokok yang telah diamanatkan dapat dilaksanakan dengan baik, dan tepat waktu. Bentuk proses kinerja pegawai terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diemban guna menghasilkan output yang maksimal, salah satunya yaitu upaya dalam bentuk penerapan lingkungan kerja fisik dan

penerapkan budaya organisasi, tuntutan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan memperoleh hasil yang baik.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Studi untuk mencapai kondisi yang lebih baik instansi dituntut agar dapat menciptakan pegawai yang berkualitas, loyal, dan berprestasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan maka pekerjaan didalam operasional instansi akan berjalan sangat lancar dan menghasilkan kinerja yang baik, karena peranan sumber daya manusia disini sangat penting dalam pencapaian tujuan instansi. Dalam menciptakan kinerja yang sempurna dibutuhkan kinerja pegawai agar tujuan instansi bisa tercapai. Panuluh (2019) kinerja pegawai ialah usaha kerja dan tindakan nyata yang didapatkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai pada waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai mempengaruhi keberlangsungan instansi dalam mencapai hasil yang optimal. Pada penelitian ini menggunakan teori indikator menurut Khurosani (2018) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai yang baik yang digunakan, yaitu : kualitas hasil kerja, kuantitas, ketepatan waktu dan kerja sama.

Hal pertama dalam penelitian ini yang menjadi faktor uji tercapainya kinerja yang baik yaitu lingkungan kerja fisik. Pegawai menganggap lingkungan kerja fisik adalah bentuk semangat kerja untuk diri sendiri atau orang lain. Afandi (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, tempratur, kelembapan, pentilasi penerangan, dan kebersihan tempat kerja. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan menurut (Sedarmayanti, 2018) yaitu penerangan atau cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja bau tidak sedap ditempat kerja, keamanan ditempat kerja.

Hal kedua dalam penelitian ini yang menjadi faktor uji tercapainya kinerja pegawai yang baik yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem bersama yang dianut oleh anggota organisasi instansi pemerintah maupun swasta dengan tujuan yang ditetapkan. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan. Menurut Umi (2015) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan

diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator budaya organisasi menurut Umi 2015 yaitu: norma, nilai dominan, aturan, iklim organisasi.

### **3. METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang dipakai yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah data yang berasal dari kuesioner, sedangkan data sekunder yaitu didapatkan dari sumber data yang ada pada lokasi penelitian dengan jenis data skala linkert. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah teknik sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2008) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan penjelasan tersebut maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil yaitu 32 orang Aparatur Sipil Negara Daerah pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember. Penulis memakai analisis regresi linier berganda, untuk penyajian data ialah untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang terjadi.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Berdasarkan hasil dari data kuesioner diperoleh 32 sampel ditemukan sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 68,8%, berusia 51-55 tahun sebesar 40,6%, dan pendidikan S1 sebesar 56,3%. Dalam pegelolaan uji validitas diperoleh rtabel lebih dari 0,361, sehingga semua item dinyatakan valid. Dan dari hasil uji reabilitas nilai Cronbach's Alpha >0,6, dapat dinyatakan semua item reliabel.

Uji yang berikutnya ialah uji asumsi klasik dengan antara lain uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji normalitas data dinyatakan berdistribusi normal, hasil uji herekedastisitas juga tidak terjadi hererokedastisitas, dan uji multikolieritas dinyatakan juga tida terjadi multikolinearitaas.

#### **4.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengkaji pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Berikut hasil dari analisis berganda:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.476	3.788		3.557	.001
1 Lingkungan Kerja Fisik	.074	.113	.106	.658	.516
Budaya Organisasi	.537	.132	.655	4.082	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel diatas didapatkan persamaan analisis regresi linier berganda diantaranya :  $Y = 23,476 + 0,074 X1 + 0,537 X2 + e$ .

Dari tabel 1 diatas didapatkan persamaan analisis regresi linier berganda dengan rumus yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + e$$

maka

$$Y = 13,476 + 0,074 X1 + 0,537 X2 + e$$

Hasil tersebut memiliki penjelasan yaitu :

- Nilai konstanta kinerja pegawai (Y) memiliki nilai positif sebesar 13,476 menyatakan jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan budaya organisasi (X2) sama dengan nol (variabel independent tidak ada) maka akan tetap terjadi dengan nilai awal variabel kinerja pegawai sebesar 13,476.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai positif sebesar (0,074) artinya nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai. Hal ini jika nilai variabel lingkungan kerja naik 1 satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,074 satu satuan. Dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- c. Nilai koefisien variabel budaya organisasi memiliki nilai positif sebesar 0,537 artinya nilai tersebut menunjukkan pengaruh yang positif (hubungan yang searah) antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Hal ini jika nilai variabel budaya organisasi naik 1 satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,537 satu satuan. Dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji determinasi besar pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,532 atau 53,2%. Secara kritis untuk menghitung nilai sisa yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu dengan melihat kolom Adjusted R Square yaitu sebesar 0,490 dihitung dengan rumus sebagai berikut yaitu :  $e = 1 - R^2 = 1 - 0,490 = 0,51$  atau 51%.

## 4.2 Hasil Uji F

Tabel 2. Hasil Uji Simultan – Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.003	2	48.002	15.910	.000 <sup>b</sup>
	Residual	87.497	29	3.017		
	Total	183.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil pada kolom ANOVA (Analysis Of Variance) didapatkan nilai F hitung 15,910 dengan tingkat signifikan 0,000 sementara nilai F tabel berdasarkan rumus  $df (N1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df (N2) = n - k = 32 - 2 = 30$  dengan tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh F tabel (2;30) sebesar 3,32.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $(0,000 < 0,05)$  dan F hitung  $> F$  tabel sebesar  $(15,910 > 3,320)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember.

### 4.3 Hasil Uji t

Ketentuan pengambilan nilai T tabel untuk kategori pengujian dua arah dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 rumusnya yaitu T tabel = a ; (df=n-k) maka didapatkan T tabel = 0,05 ; (df = 32 – 2) = 0,05 ; 30 diperoleh nilai T tabel yaitu 2,042. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.476	3.788		3.557	.001
1 Lingkungan Kerja Fisik	.074	.113	.106	.658	.516
Budaya Organisasi	.537	.132	.655	4.082	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah

Dihasilkan tabel diatas uji parsial (Uji T) antara lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai T hitung sebesar 0,658 maka ( $0,658 < 2,042$ ) dengan taraf signifikan ( $0,516 > 0,05$ ) dengan demikian dapat dikatakan bahwa Ha2 ditolak dan Ho2 diterima yang berarti lingkungan kerja fisik (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dihasilkan uji parsial (Uji T) antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai T hitung sebesar 4,082 maka ( $4,082 > 2,048$ ) dengan taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian dapat dikatakan bahwa Ha3 diterima dan Ho3 ditolak yang berarti budaya organisasi (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

#### a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember diperoleh bahwa secara simultan atau bersama-sama lingkungan kerja fisik dan

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi dapat menyebabkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Joni Yohanes, 2017 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Makmur Tbk di Pekanbaru”. Peneliti terdahulu menghasilkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variable X berpengaruh signifikan terhadap variable Y. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini.

**b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember diperoleh bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai tidak dipengaruhi lingkungan kerja fisik. Pegawai cenderung kurang memperhatikan pencahayaan, sirkulasi udara yang ada ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja dan keamanan ditempat kerja. Pegawai cenderung menerima keadaan yang ada disekitar termasuk suara kebisingan yang ada ditempat kerja karena letak kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember berada di dekat jalan raya, rata-rata pegawai memiliki masa kerja yang lama sehingga ada pemakluman untuk kekurangan-kekurangan pada lingkungan kerja fisik. Hasil temuan ini sejalan dengan Dewi Fitriani et al, 2018 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari”. Hasil temuan menyatakan bahwa variable lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember, diperoleh bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dengan adanya norma yang berlaku, aturan yang ketat, dan iklim organisasi yang diciptakan bagus hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai

dalam keyakinan dan nilai bersama yang dianut oleh instansi dan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan didalam instansi, hal ini dapat mempengaruhi pada perilaku-perilaku yang di anggap tepat dan menjadi pembeda dari instansi satu dengan yang lainnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joni Yohanes, 2017 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Makmur Tbk di Pekanbaru”.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember dengan sampel 32 orang adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember diperoleh nilai  $F_{hitung} 15,910 > F_{tabel} 3,32$ . Hal ini menyatakan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, menunjukkan lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember diperoleh nilai  $T_{hitung} 0,658 < T_{tabel} 2,042$  dan nilai signifikansi  $0,516 > 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{o2}$  diterima menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) tidak berpengaruh berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- c. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember diperoleh nilai  $T_{hitung} 4,082 > T_{tabel} 2,042$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak menunjukkan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## BATASAN PENELITIAN

Adapun batasan riset yang dilakukan pada penelitian ini merangkum berbagai sebab yang peneliti harapkan bisa menjadi khasanah bagi penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut, penelitian ini hanya meneliti satu dinas yaitu DP3AKB Kabupaten Jember, sampelnya sedikit dari semua populasi yang ada dan perlunya sampel yang banyak agar hasil penelitian yang didapatkan dapat lebih baik dan signifikan, perlu dilakukannya penelitian di UPT dibawah naungan DP3AKB Kabupaten Jember atau dinas-dinas lain, yang sama namun dengan hasil yang beragam agar perkembangan penelitian bisa terus ter-update. Hal ini perlu dikembangkan dengan menambah variabel independent lainnya dengan melihat penelitian kinerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Apriani, W. R., Rodhiyah, & Hidayat. Wahyu. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Khurosani, Aan. 2018. Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan Pt. Karakatau Posco Di Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol.2, No.1. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke 14. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Panuluh, T. B. D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Ramayana Bandung. 6(3), 6093– 6100.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Umi, D. (2015). Pengaruh Kateristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya Malang. Universitas Brawijaya Malang.
- Wahyuni, E. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi

Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Administrasi Publik. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/AP/article/view/3870>