

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PANGKALBALAM KOTA PANGKALPINANG

Edi Susandi¹, Reniati², Hamsani³

Program Studi Manajemen, Universitas Bangka Belitung^{1,2,3}

Email: edisusandi382@gmail.com

Informasi

Abstract

Volume : 2
Nomor : 7
Bulan : Juli
Tahun : 2025
E-ISSN : 3062-9624

This study aims to analyze the influence of organizational culture, work motivation, and physical work environment on the performance of employees at the Pangkalbalam District Office, Pangkalpinang City. The research is motivated by the phenomenon that the performance of the Pangkalbalam District Office has not yet reached an optimal level, as reflected in the Performance Accountability Report (LAKIN), where several activities have not been fully achieved. The suboptimal performance of employees is indicated to be influenced by the organizational culture, work motivation, and the physical work environment at the office. This study is a descriptive quantitative research involving 32 respondents. The sampling technique used is saturated sampling. The independent variables in this research are organizational culture, work motivation, and physical work environment, while the dependent variable is employee performance. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The results show that organizational culture ($t = 2.788 > t\text{-table} = 1.701$), work motivation ($t = 2.727 > t\text{-table} = 1.701$), and physical work environment ($t = 2.945 > t\text{-table} = 1.701$) each have a positive and significant partial effect on employee performance at the Pangkalbalam District Office. The simultaneous test results indicate that organizational culture, work motivation, and physical work environment together have a positive and significant effect on employee performance, with an F-count of $13.596 > F\text{-table of } 2.95$.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kajian tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena yang menunjukkan kinerja Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang masih belum optimal, dilihat dari LAKIN yang beberapa kegiatan belum tercapai secara maksimal. Belum maksimalnya kinerja pegawai diindikasikan dan dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik di Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan

kerja fisik, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dengan t hitung $2,788 > t$ tabel $1,701$, motivasi kerja dengan t hitung $2,727 > t$ tabel $1,701$, dan lingkungan kerja fisik dengan t hitung $2,945 > t$ tabel $1,701$ secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang dengan total f hitung $13,596 > f$ tabel $2,95$.

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

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi kunci utama bagi keberhasilan sebuah organisasi, termasuk kantor kecamatan sebagai unit pelayanan publik di tingkat kecamatan. Kinerja yang optimal dari pegawai kecamatan sangat penting untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi krusial. Budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik merupakan tiga aspek penting yang diyakini memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi membentuk nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang memandu perilaku pegawai dalam bekerja (Schein, 2017). Motivasi kerja, sebagai dorongan internal, mempengaruhi seberapa besar usaha dan energi yang dikeluarkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Ryan & Deci, 2020). Sementara itu, lingkungan kerja fisik, yang meliputi kondisi tempat kerja, fasilitas, dan aspek fisik lainnya, dapat mempengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas pegawai (Chandrasekar, 2021).

Kinerja pegawai di kantor kecamatan seringkali menjadi sorotan karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat. Beberapa permasalahan yang sering muncul antara lain adalah rendahnya tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan, kurangnya responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat, serta inefisiensi dalam proses administrasi (Dwiyanto, 2018). Permasalahan ini dapat disebabkan oleh berbagai

faktor, termasuk budaya organisasi yang kurang mendukung, motivasi kerja pegawai yang rendah, serta lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif.

Budaya organisasi yang kaku dan hierarkis dapat menghambat inovasi dan mengurangi fleksibilitas karyawan dalam bekerja (Nugraha & Muchtar, 2024). Motivasi kerja yang rendah, yang dapat disebabkan oleh kurangnya pengakuan, pengembangan karir yang terbatas, atau kompensasi yang tidak memadai, dapat menurunkan semangat dan produktivitas pegawai (Prasetyo, 2020). Selain itu, lingkungan kerja fisik yang buruk, seperti fasilitas yang tidak memadai, kebisingan, atau pencahayaan yang kurang baik, dapat mengganggu konsentrasi dan kesehatan pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka (Widiastuti & Sari, 2021).

Kecamatan Pangkalbalam menjadi salah satu organisasi publik di Kota Pangkalpinang. Beralamat di Jalan Yos Sudarso Kelurahan Ketapang Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Pada umumnya, kantor kecamatan bertugas sebagai penyedia berbagai layanan bagi masyarakat, seperti pelayanan perizinan, pelayanan umum, pelayanan administrasi kependudukan, surat-menyurat dan lain sebagainya. Kecamatan Pangkalbalam dibentuk sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 Tahun 2016 tentang pembentukan kecamatan dan susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang, serta tugas dan fungsi kecamatan diatur dalam Peraturan Walikota Pangkalpinang Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi Kecamatan dan Kelurahan Dalam Wilayah Kota Pangkalpinang (LAKIP Kecamatan Pangkalbalam, 2023).

Kinerja masih menjadi permasalahan yang seringkali terjadi di berbagai sektor, baik itu perusahaan maupun organisasi, tidak terkecuali di Kantor Kecamatan Pangkalbalam. Berdasarkan data kinerja yang berhasil penulis dapatkan dari Kantor Kecamatan Pangkalbalam periode 2022-2024, diketahui bahwa mayoritas tugas atau capaian kinerja di kantor kecamatan tersebut mengalami fluktuatif atau naik-turun. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kurangnya konsistensi kinerja para pegawai di kantor kecamatan tersebut. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai data kinerja dari Kantor Kecamatan Pangkalbalam, dapat dilihat pada Tabel I.1 berikut:

No	Tugas	Tahun (%)					
		2022		2023		2024	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1	Pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat (surat menyurat)	65%	64%	65%	60%	65%	62%
2	Pembangunan fasilitas umum disetiap kelurahan	65%	58%	65%	65%	65%	63%
3	Pembuatan kartu identitas penduduk elektronik (E-KTP)	65%	66%	65%	69%	65%	65%
4	Pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum	65%	62%	65%	67%	65%	65%
5	Penyelenggara kegiatan keluarga berencana (KB)	65%	55%	65%	53%	65%	57%

Tabel I.2 Data Kinerja Kantor Kecamatan Pangkalbalam (2022-2024)

Sumber : Kantor Kecamatan Pangkalbalam, 2025

Data pada Tabel I.1 menunjukkan capaian dari beberapa tugas di kantor Kecamatan Pangkalbalam. Dapat diketahui bahwa capaian kinerja di kantor kecamatan tersebut masih ada beberapa tugas yang tidak mencapai target. Pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat (surat-menyurat) pada rentang tahun 2022-2024, pencapaian tertinggi hanya mencapai 64% saja hal tersebut masih belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan sebesar 65%. Pembangunan

fasilitas umum disetiap kelurahan pada rentang tahun 2022-2024 hanya tahun 2023 saja yang mencapai target, dengan capaian sebesar 65% dari target yang telah ditetapkan sebesar 65%. Pembuatan kartu identitas penduduk (E-KTP) menjadi satu-satunya tugas dengan pencapaian terbaik, yang mana pada rentang tahun 2022-2024 semuanya mencapai target yang telah ditetapkan. Kemudian pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum, hanya tahun 2022 saja yang tidak mencapai target sedangkan tahun 2023-2024 sudah mencapai target yang ditetapkan. Terakhir penyelenggara kegiatan keluarga berencana (KB) pada rentang tahun 2022-2024 belum ada yang mencapai target, baik di tahun 2022, 2023 dan 2024.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya organisasi. Oleh sebab itu, budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Masih banyaknya pegawai yang belum mampu untuk menjalankan program organisasi serta menyatukan visi-misi organisasi. Belum optimalnya perhatian organisasi terhadap pegawai-pegawainya. Terakhir, pegawai juga masih banyak yang belum bisa mengisi waktu kosong dengan kegiatan yang bermanfaat, dalam hal ini lebih memilih berkumpul sesama pegawai, dibandingkan untuk memeriksa kembali pekerjaan yang sudah dikerjakan. Baik atau tidaknya kinerja sebuah organisasi sangat bergantung pada budaya organisasi yang diaplikasikan dengan baik oleh para pegawainya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sopyan Hadi dkk (2024) mengungkapkan bahwasanya budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. Begitupun dengan Penelitian dari Widarwati Halawa dkk (2024) yang juga didapatkan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparat desa di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi dapat diaplikasikan dengan baik oleh para pegawai dan berdampak nyata terhadap kinerja pegawai.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga sering kali menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Rendahnya gaji, kurangnya antusias pegawai dalam bekerja, serta kurangnya disiplin waktu para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang masih menjadi permasalahan utama mengenai motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pangkalbalam. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herlinda dkk (2021)

mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Alvonso Fanisius Gorang dkk (2022) juga didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi tinggi yang dimiliki pegawai akan memberikan dampak yang positif untuk kinerja dan kemajuan sebuah organisasi. Dalam pemerintahan, motivasi kerja yang baik dari para pegawai dapat berdampak baik terhadap pelayanan untuk masyarakat secara maksimal.

Selain budaya organisasi dan motivasi kerja, lingkungan kerja fisik juga menjadi salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik disekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi cara orang bekerja. Kebisingan dari luar kantor, Banyaknya tumpukan kursi, atap halaman yang bocor, serta ventilasi udara yang tidak berfungsi dengan baik, masih menjadi permasalahan pada kantor Kecamatan Pangkalbalam. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rosminah (2021), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Begitupun dengan penelitian dari Doni Marlius & Iis Sholihat (2022), juga menerangkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Lingkungan kerja fisik yang baik disebuah organisasi, akan berdampak terhadap kenyamanan setiap pegawai dalam bekerja. Adanya dukungan dari lingkungan kerja fisik yang baik secara nyata dapat memperbaiki kinerja pegawai, yang menjadikan elemen ini penting dalam meningkatkan efektivitas pekerjaan disebuah organisasi.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2000; Gibson, 1997). Kinerja yang optimal menggambarkan efektivitas dan efisiensi individu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Afandi (2021), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor

seperti motivasi, kepemimpinan, disiplin, serta kondisi lingkungan kerja. Indikator utama pengukuran kinerja meliputi kuantitas dan kualitas kerja, efisiensi, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku anggota dalam bekerja (Schein, 2017). Budaya ini memengaruhi cara kerja, pengambilan keputusan, hingga motivasi kerja pegawai. Alvesson (2021) menambahkan bahwa budaya organisasi adalah simbol dan nilai yang diinternalisasi, yang memengaruhi perilaku dan strategi organisasi. Hadi (2019) menekankan bahwa budaya ini menciptakan dasar dalam menentukan arah tindakan pegawai serta membentuk sikap kerja mereka.

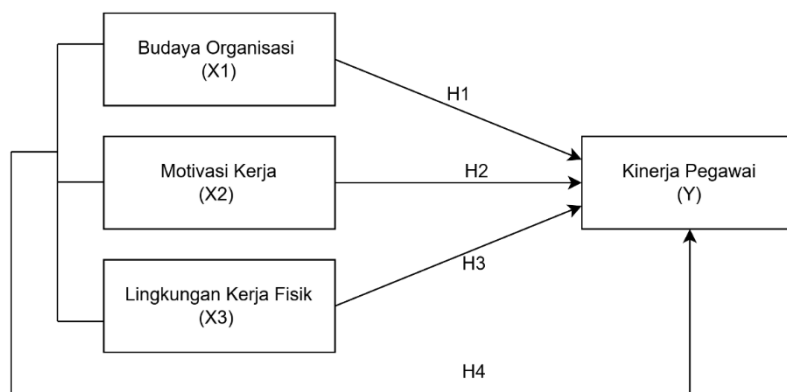
Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang membentuk semangat seseorang dalam mencapai tujuan organisasi (Ryan & Deci, 2020). Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong individu untuk berperilaku atau bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan penghargaan, maupun ekstrinsik seperti gaji dan kondisi kerja.

Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi fisik yang ada di tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, kebisingan, dan fasilitas penunjang lainnya yang berdampak pada kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai (Sedarmayanti, 2018; Hasibuan, 2019). Lingkungan yang bersih, tertata, dan aman secara langsung berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan kualitas kerja.

Kerangka Penelitian



Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Dimodifikasi Peneliti, 2025

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang.
- H2: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang.
- H3: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang.
- H4: Terdapat pengaruh antara budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Pendekatan ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas berupa budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Pengolahan data dilakukan secara statistik untuk memperoleh hasil yang objektif dan terukur.

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui variabel

mandiri atau pada lebih dari satu variabel tanpa membuat perbandingan dan hubungan antara variabel tersebut dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2020). Teknik analisis ini akan memberi gambaran awal setiap variabel dalam penelitian. Dimana pada gambaran data tersebut, setiap variabelnya bisa dilihat dari nilai mean, maksimum-minimum dan standar deviasi.

Uji Validitas

Validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang diajukan (Sahir, 2021). Validitas merupakan cara pengukuran atau pengamatan dengan menggunakan prinsip keandalan instrumen pada saat melakukan proses pengumpulan data. Suatu instrumen harus dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Langelo dkk., 2023). Untuk menguji validitas setiap pertanyaan yaitu nilai pada pertanyaan dikorelasikan dengan nilai totalnya. Nilai tiap pertanyaan dinyatakan dengan X dan nilai total dinyatakan dengan skor Y.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi (Sahir, 2021). Reliabilitas bertujuan mengetahui apakah instrumen terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner disebut reliabel ketika jawaban responden konsisten (Sugiyono, 2020). Reliabilitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* (α). Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak (Sahir, 2021). Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
- b) Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas (Sahir, 2021). Untuk mendeteksi multikolinearitas dengan menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (TOL) yang berdasarkan pada dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Apabila nilai VIF lebih kecil atau kurang dari 10 ($VIF < 10$), maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.
- b) Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 ($VIF > 10$), maka terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Sahir, 2021). Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat angka dari probabilitas dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada heteroskedastisitas.
- b) Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis ditolak karena data ada heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel, yaitu dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat (Sahir, 2021). Rumus persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (dependen)

X_1, X_2 = variabel bebas (independen)

a = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b_1, b_2 = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021).

Uji T (Parsial)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

Ha : Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji F (Simultan)

Percobaan F ini dipakai untuk mengenali ada atau tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka fhitung dengan F- hitung dengan F-tabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel (Sahir, 2021). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

Ha : Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Tabel IV.1 Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel

Variabel	Rata-Rata	Kategori Penilaian
Budaya Organisasi	4,21	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	4,03	Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik	3,95	Tinggi
Kinerja	4,30	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Tabel IV.1 memperlihatkan nilai rata-rata variabel budaya organisasi sebesar 4,21, variabel motivasi kerja sebesar 4,03, variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3,95 dan variabel kinerja sebesar 4,30. Berdasarkan data diatas diketahui bahwa hasil analisis statistik deskriptif budaya organisasi dan kinerja masuk dalam kategori sangat tinggi yang berada pada interval 4,21-5,00. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik masuk dalam kategori tinggi yang berada pada interval 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang sudah sangat baik.

Uji Validitas

Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	1	0,428	0,296	Valid
	2	0,603		Valid
	3	0,504		Valid
	4	0,555		Valid
	5	0,647		Valid
	6	0,639		Valid
	7	0,602		Valid
	8	0,624		Valid
	9	0,549		Valid
	10	0,632		Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
	11	0,487		Valid
	12	0,674		Valid
	13	0,620		Valid
	14	0,480		Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,547	0,296	Valid
	2	0,548		Valid
	3	0,633		Valid
	4	0,554		Valid
	5	0,742		Valid
	6	0,654		Valid
	7	0,513		Valid
	8	0,634		Valid
	9	0,473		Valid
	10	0,741		Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	1	0,599	0,296	Valid
	2	0,647		Valid
	3	0,484		Valid
	4	0,546		Valid
	5	0,815		Valid
	6	0,763		Valid
	7	0,768		Valid
	8	0,730		Valid
	9	0,651		Valid
	10	0,671		Valid
	11	0,759		Valid
	12	0,552		Valid
	13	0,833		Valid
	14	0,747		Valid
Kinerja (Y)	1	0,511	0,296	Valid
	2	0,579		Valid
	3	0,726		Valid
	4	0,603		Valid
	5	0,752		Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
	6	0,732		Valid
	7	0,662		Valid
	8	0,640		Valid
	9	0,657		Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa pengujian validitas instrumen penelitian dengan masing-masing pernyataan memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga seluruh item kuesioner penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

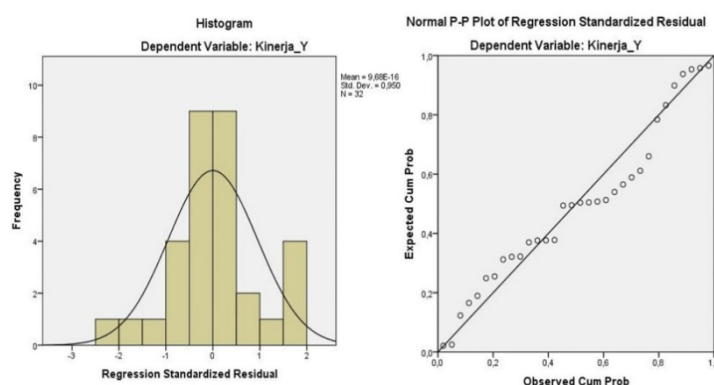
Tabel IV.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> (α)	Kriteria
Budaya Organisasi (X1)	0,838	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,783	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,909	Reliabel
Kinerja (Y)	0,831	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2025

Tabel IV.3 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan hasil seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,70 sehingga masing-masing variabel dari kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram & P-Plot)

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar IV.1 hasil uji normalitas diatas, dapat dilihat bahwa grafik tidak melenceng ke kiri ataupun ke kanan, hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Begitupun dengan Grafik normal P-P *Plot of regression standardized residual* maka dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar mendekati garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi dengan normal. Adapun hasil uji normalitas analisis statistik disajikan dalam tabel berikut:

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,03847880
Most Extreme Differences	Absolute	,133
	Positive	,133
	Negative	-,084
Test Statistic		,133
Asymp. Sig. (2-tailed)		,162c

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Tabel IV.4 merupakan hasil uji normalitas *kolmogorov smirnov*, maka diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.162 atau lebih besar dari 0.050 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV.5 Hasil Uji Multikolinearitas

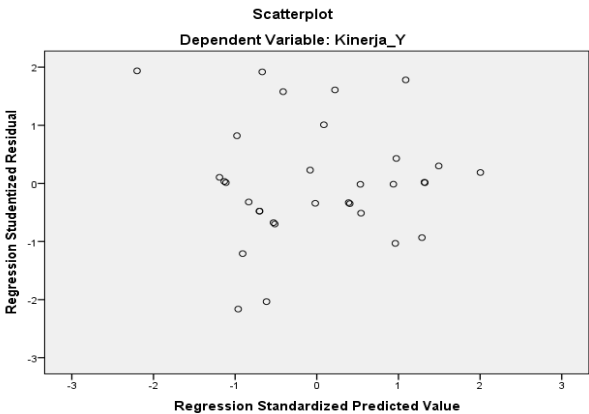
Keterangan	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,939	1,065
Motivasi Kerja	0,864	1,158
Lingkungan Kerja Fisik	0,851	1,174

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Tabel IV.5 merupakan hasil uji multikolinearitas, dari hasil tersebut diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF masing-masing variabel

lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dasar pengambilan keputusan yang Apabila nilai VIF lebih kecil atau kurang dari 10 ($VIF < 10$) dan tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas antara variabel bebas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Gambar IV.2 merupakan pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode *Scatter Plot*, berdasarkan gambar tersebut bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Adapun hasil uji *glejser* dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

Tabel IV.6 Hasil Uji *Glejser*

Model	Sig
(Constant)	0,038
Budaya_Organisasi_X1	0,294
Motivasi_Kerja_X2	0,843
Lingkungan_Kerja_Fisik_X3	0,128

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Dari Tabel IV.6 diatas, maka diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel, budaya organisasi sebesar 0,294, motivasi kerja sebesar 0,843 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,128,

yang mana nilai ini lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel IV.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Modal	Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	,766	6,208	
	Budaya_Organisasi_X1	,250	,090	,347
	Motivasi_Kerja_X2	,282	,103	,354
	Lingkungan_Kerja_Fisik_X3	,214	,073	,385

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Tabel IV.7 memperlihatkan hasil analisis regresi berganda dengan perolehan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,766 + 0,250 X_1 + 0,282 X_2 + 0,214 X_3$$

Konstanta 0,766

Artinya apabila variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik tidak bernilai atau sebesar 0, maka nilai kinerja akan bernilai sebesar 0,766. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai akan bernilai sebesar 0,766 apabila tidak ada budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik.

Nilai Koefisien Regresi Budaya Organisasi (β_1) = 0,250

Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh pada kinerja sebesar 0,250 atau berpengaruh positif terhadap kinerja. Apabila variabel budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya apabila variabel budaya organisasi menurun maka kinerja pegawai juga akan ikut menurun.

Nilai Koefisien Regresi Motivasi Kerja (β_2) = 0,282

Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh pada kinerja sebesar 0,282 atau berpengaruh positif terhadap kinerja. Apabila variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya apabila variabel motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan ikut menurun.

Nilai Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik (β_3) = 0,214

Artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kinerja sebesar 0,214 atau berpengaruh positif terhadap kinerja. Apabila variabel lingkungan kerja fisik meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya apabila variabel lingkungan kerja fisik menurun maka kinerja pegawai juga akan ikut menurun.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,593	,549	2,14490

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel IV.8 diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,549 atau sebesar 54,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa 54,9% variabel Y mampu dijelaskan oleh budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3), sisanya sebesar 45,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel IV.9 Hasil Analisis Uji Parsial (Uji T)

Coefficients			
Model	t hitung	t tabel	Sig
Budaya Organisasi	2,788	1,701	0,009
Motivasi Kerja	2,727	1,701	0,011
Lingkungan Kerja Fisik	2,945	1,701	0,006

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Tabel IV.9 menunjukkan hasil thitung dan nilai signifikansi masing-masing variabel independen. Nilai t_{tabel} diperoleh melalui rumus $df = n - k$, dimana n adalah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden dan terdapat 4 variabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,701. Hasil dari tiap-tiap variabel dapat diketahui mana saja yang berpengaruh terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

H1 : Uji Hipotesis Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil perhitungan didapatkan t_{hitung} untuk X1 sebesar 2,788 lebih besar dari t_{tabel} 1,701 dengan signifikansi 0,009 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05, Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang.

H2 : Uji Hipotesis Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil perhitungan didapatkan t_{hitung} untuk X2 sebesar 2,727 lebih besar dari t_{tabel} 1,701 dengan signifikansi 0,011 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05, Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang.

H3 : Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Hasil perhitungan didapatkan t_{hitung} untuk X3 sebesar 2,945 lebih besar dari t_{tabel} 1,701 dengan signifikansi 0,006 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05, Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV.10 Hasil Analisis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187,651	3	62,550	13,596	,000 ^b
	Residual	128,817	28	4,601		
	Total	316,469	31			

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Tabel IV.10 memperlihatkan hasil ANOVA melalui pengujian hipotesis kemudian dibandingkan dengan f_{tabel} , untuk mencari f_{tabel} menggunakan rumus $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas dan terikat. Sampel

dalam penelitian ini berjumlah 32 responden dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% sehingga didapatkan f_{tabel} sebesar 2,95.

Berdasarkan Tabel IV.10 dapat diketahui hasil perhitungan uji f responden menunjukkan bahwa f_{hitung} sebesar 13,596. Hal ini menunjukkan bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yaitu 2,95 dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, hal ini berarti budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang.

Pembahasan

Gambaran Umum Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti berdasarkan tanggapan responden dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai termasuk kategori tinggi dan sangat tinggi yang terdapat pada interval 3,41-4,20 (tinggi) dan 4,21-5,00 (sangat tinggi). Hal ini bisa dilihat melalui pernyataan yang diajukan pada responden yang diperoleh skor rata-rata variabel budaya organisasi (X1) dengan nilai rata-rata sebesar 4,21 dan masuk dalam kategori sangat tinggi, motivasi kerja (X2) dengan nilai rata-rata sebesar 4,03 dan masuk dalam kategori tinggi, kemudian variabel lingkungan kerja fisik (X3) dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 dan masuk dalam kategori tinggi, serta variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai rata-rata sebesar 4,30 dan masuk dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif tanggapan responden mendapatkan fakta bahwa variabel budaya organisasi (X1) masuk dalam kategori sangat tinggi, yang ada pada interval 4,21-5,00. Kemudian motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) masuk dalam kategori tinggi, yang ada pada interval 3,41-4,20 yang berarti ketiga variabel masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi dan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik yang ada pada Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang akan meningkatkan kinerja pegawai.

Variabel budaya organisasi mempunyai rata-rata sebesar 4,21 dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Peneliti menemukan budaya organisasi pada Kantor Kecamatan Pangkalbalam berdasarkan pada tanggapan responden dari kuesioner bahwa pernyataan mengenai pegawai dituntut menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan akurat memperoleh nilai rata rata tertinggi 4,47 dan nilai terendah dari pernyataan organisasi menghargai keputusan setiap pegawai dalam pengambilan resiko dalam pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak keberatan jika harus dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan akurat. Kemudian untuk meningkatkan budaya organisasi, organisasi harus menghargai keputusan setiap pegawai dalam pengambilan resiko dalam pekerjaan.

Variabel motivasi kerja mempunyai rata-rata sebesar 4,03 dan masuk dalam kategori tinggi. Peneliti menemukan motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Pangkalbalam berdasarkan pada tanggapan responden dari kuesioner bahwa pernyataan mengenai lingkungan kerja pegawai aman dari kecelakaan memperoleh nilai rata rata tertinggi 4,31 dan nilai terendah dari pernyataan gaji yang pegawai dapatkan sudah cukup memadai dengan nilai rata-rata sebesar 3,22. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai termotivasi bekerja karena adanya lingkungan kerja yang aman dari kecelakaan. Kemudian untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan cara meningkatkan gaji dan upah, karena dengan adanya peningkatan gaji dan upah pegawai akan menjadi semakin termotivasi dalam bekerja.

Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai rata-rata sebesar 3,95 dan masuk dalam kategori tinggi. Peneliti menemukan lingkungan kerja fisik pada Kantor Kecamatan Pangkalbalam berdasarkan pada tanggapan responden dari kuesioner bahwa pernyataan mengenai suhu di ruangan kerja pegawai sejuk memperoleh nilai rata rata tertinggi 4,31 dan nilai terendah dari pernyataan ruangan kerja pegawai kedap suara dengan nilai rata-rata sebesar 3,44. Hal tersebut menunjukkan bahwa suhu di ruangan kerja pegawai sangat sejuk. Kemudian untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik yaitu dengan cara memberikan ruangan kerja pegawai yang kedap suara.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif tanggapan responden mendapatkan fakta bahwa variabel kinerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,30 dan masuk dalam kategori sangat

tinggi. Peneliti menemukan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang berdasarkan tanggapan responden melalui kuesioner bahwa pernyataan mengenai pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan memperoleh nilai rata rata tertinggi 4,44 dan nilai terendah dari pernyataan pegawai mempunyai inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa diminta untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sudah melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan. Kemudian untuk meningkatkan kinerja dengan cara memberikan arahan dan masukan serta penghargaan atas usaha sekecil apapun yang telah dilakukan pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Hal tersebut sesuai dengan perhitungan kuantitatif yang mana variabel budaya organisasi (X1) memperoleh t_{hitung} sebesar 2,788 lebih besar dibandingkan t_{tabel} 1,701 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,250. Hal tersebut dapat dikatakan jika budaya organisasi meningkat sebesar 1 maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,250. Nilai regresi tersebut mengindikasikan adanya pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, dapat dikatakan juga bahwa H1 diterima dan menunjukkan bahwa budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat, sebaliknya apabila budaya organisasi menurun maka kinerja pegawai juga akan ikut menurun.

Peningkatan budaya organisasi pada kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang ditentukan dari beberapa indikator seperti dorongan untuk bersikap inovatif, menghargai pengambilan resiko, penyelesaian pekerjaan tepat & akurat, dorongan memperhatikan kualitas, menekankan hasil maksimal, meningkatkan keefektifan kerja,

kepedulian organisasi terhadap pegawai, tingkat kepedulian pegawai, tingkat kerjasama tim, penekanan kolaborasi daripada individualisme, tingkat kompetisi, giat dalam melaksanakan tugas, perasaan dihargai dan kondisi organisasi nyaman. Apabila dihubungkan dengan penemuan dalam penelitian ini yang berdasarkan hasil penyebaran kuesioner budaya organisasi, dimana hasil tanggapan responden lebih ditentukan oleh penyelesaian pekerjaan tepat & akurat, meningkatkan keefektifan kerja, tingkat kepedulian pegawai, giat dalam melaksanakan tugas memperoleh nilai tertinggi.

Peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pangkalbalam didukung oleh indikator budaya organisasi yaitu penyelesaian pekerjaan tepat & akurat. Hal ini terlihat dari pegawai yang merasa tidak keberatan jika diharuskan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan akurat. Meningkatkan keefektifan kerja juga menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam. Hal ini terlihat dari pegawai yang senantiasa meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik. Tingkat kepedulian pegawai juga menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pangkalbalam. Hal ini terlihat dari pegawai yang merasa senang dengan pekerjaan yang dijalankan karena dapat memberikan manfaat bagi organisasi yang memotivasi mereka dalam bekerja. Selain itu indikator budaya organisasi lainnya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah giat dalam melaksanakan tugas. Hal ini terlihat dari pegawai yang bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan indikator menghargai pengambilan resiko dan kondisi organisasi nyaman merupakan dua indikator yang memperoleh nilai paling rendah dari seluruh indikator budaya organisasi lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa untuk mengoptimalkan budaya organisasi Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang perlu adanya rasa menghargai dari organisasi terhadap keputusan setiap pegawai dalam pengambilan resiko di pekerjaan dan juga sangat perlu untuk meningkatkan kenyamanan dalam lingkup organisasi agar pegawai merasa nyaman dan betah selama bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Noorazzila dkk., (2020) dengan judul *The effects of Organizational Culture on Employee Performance*, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan

terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Negara Bagian Kelantan Malaysia. Kemudian penelitian dari Ayu Puspita Sari dkk., (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru SMA dan SMK Pembina Kota Palembang. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Raden Intan Medya Ratna Pury (2024) dengan judul *The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance*, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Sindang Reret, Cikole Lembang, Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Hal tersebut dapat dikatakan apabila semakin baik budaya organisasi di Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Sebaliknya apabila semakin buruk budaya organisasi di Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang maka akan semakin rendah kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Hal tersebut sesuai dengan perhitungan kuantitatif yang mana variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh t_{hitung} sebesar 2,727 lebih besar dibandingkan t_{tabel} 1,701 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,282. Hal tersebut dapat dikatakan jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,282. Nilai regresi tersebut mengindikasikan adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, dapat dikatakan juga bahwa H_2 diterima dan menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai

juga akan ikut meningkat, sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan ikut menurun.

Peningkatan motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang ditentukan dari beberapa indikator seperti gaji dan upah, jam kerja, jaminan keamanan, lingkungan kerja aman, hubungan baik, keterlibatan dalam tim, adanya penghargaan, adanya pujian, adanya pelatihan & pengembangan diri dan adanya pengembangan & pertumbuhan pribadi. Apabila dihubungkan dengan penemuan dalam penelitian ini yang berdasarkan hasil penyebaran kuesioner motivasi kerja, dimana hasil tanggapan responden lebih ditentukan oleh lingkungan kerja aman, adanya pelatihan & pengembangan diri, adanya penghargaan dan hubungan baik memperoleh nilai tertinggi.

Peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pangkalbalam didukung oleh indikator motivasi kerja yaitu lingkungan kerja aman. Hal ini terlihat dari amannya lingkungan kerja menurut pegawai, sehingga pegawai merasa nyaman saat bekerja. Adanya pelatihan & pengembangan diri juga menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang merasa akan semakin termotivasi jika adanya kesempatan pelatihan dan pengembangan diri tambahan untuk meningkatkan kemampuannya dalam pekerjaan. Adanya penghargaan juga menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang merasa akan semakin termotivasi jika adanya penghargaan dari organisasi. Kemudian hubungan yang baik juga menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang memiliki hubungan baik dengan pegawai lainnya, sehingga hal tersebut bisa membuat mereka semakin termotivasi dalam bekerja.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan indikator gaji dan upah, jam kerja dan adanya pujian merupakan tiga indikator yang memperoleh nilai paling rendah dari seluruh indikator motivasi kerja lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa untuk mengoptimalkan motivasi kerja di Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang perlu adanya peningkatan gaji dan upah pegawai, sehingga hasil tersebut akan membuat pegawai semakin termotivasi dalam bekerja. dan juga sangat perlu untuk memperhatikan dalam pemberian tugas pegawai, jangan

sampai melebihi kapasitas, kemudian berikan fasilitas seperti ruang istirahat yang layak, makanan ringan, dan apresiasi bagi pegawai yang bekerja ekstra, agar beban terasa lebih ringan dan berikan penghargaan atau apresiasi atas usaha sekecil apapun yang telah dilakukan pegawai, sehingga pegawai merasa dihargai atas kerja keras yang telah dilakukan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Grace C. L. dkk., (2020) dengan judul *The Effect of Work Motivation on Employee Performance*, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Hotel Bintang 4 Mongolia. Kemudian penelitian dari Vina Monica Triany dkk., (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majalengka. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Raden Intan Medya Ratna Pury (2024) dengan judul *The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance*, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Sindang Reret, Cikole Lembang, Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Hal tersebut dapat dikatakan apabila semakin baik motivasi kerja di Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Sebaliknya apabila semakin buruk motivasi kerja di Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang maka akan semakin rendah kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Hal tersebut sesuai dengan perhitungan kuantitatif yang mana variabel lingkungan kerja fisik (X3) memperoleh t_{hitung} sebesar 2,945 lebih besar dibandingkan t_{tabel} 1,701 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 atau lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,214. Hal tersebut dapat dikatakan jika lingkungan kerja fisik meningkat sebesar 1 maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,214. Nilai regresi tersebut mengindikasikan adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja fisik dan kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, dapat dikatakan juga bahwa H3 diterima dan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik meningkat maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat, sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik menurun maka kinerja pegawai juga akan ikut menurun.

Peningkatan lingkungan kerja fisik pada Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang ditentukan dari beberapa indikator seperti intensitas cahaya, penyebaran cahaya, suhu ruangan sejuk, udara ruangan bersih, kebisingan relatif tidak ada, ruangan kedap suara, warna cat tepat, cat pudar cepat diganti, ruangan kerja luas, ruangan kerja tertata, ketersediaan fasilitas, kondisi fasilitas baik, bau bau tidak ada dan sumber bau teridentifikasi. Apabila dihubungkan dengan penemuan dalam penelitian ini yang berdasarkan hasil penyebaran kuesioner lingkungan kerja fisik, dimana hasil tanggapan responden lebih ditentukan oleh suhu ruangan sejuk, penyebaran cahaya, intensitas cahaya dan warna cat tepat memperoleh nilai tertinggi.

Peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pangkalbalam didukung oleh indikator lingkungan kerja fisik yaitu suhu ruangan sejuk. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang merasa bahwa suhu ruangan ditempat mereka bekerja sudah sejuk. Penyebaran cahaya juga menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang merasa bahwa penyebaran cahaya di ruangan kerja pegawai sudah merata, sehingga membuat pegawai dapat bekerja dengan baik. Intensitas cahaya juga menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang merasa bahwa pencahayaan di tempat kerja pegawai sudah baik. Kemudian warna cat tepat juga menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam. Hal ini dibuktikan dari banyaknya pegawai yang merasa bahwa kombinasi warna cat tembok di kantor sudah sangat pas.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan indikator ruangan kedap suara, ketersediaan fasilitas dan bau bauan tidak ada merupakan tiga indikator yang memperoleh nilai paling rendah dari seluruh indikator lingkungan kerja fisik lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa untuk mengoptimalkan lingkungan kerja fisik di Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang perlu adanya pemberian ruangan kerja yang kedap suara, sehingga para pegawai bisa bekerja dengan fokus tanpa ada gangguan dari suara-suara yang berasal dari luar kantor. dan juga sangat perlu untuk memperhatikan ketersediaan fasilitas di kantor guna mendukung pekerjaan pegawai agar lebih optimal. Kemudian juga sangat perlu untuk memperhatikan bau bauan disekitar kantor, sehingga para pegawai bisa bekerja dengan fokus tanpa adanya gangguan dari aroma tidak sedap yang mengganggu.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agnes Supa Wiraka dkk., (2020) dengan judul *Influence Physical Work Environment on Employee Performance*, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Dasar Swasta di Kota Rongata Rongai Kenya. Kemudian penelitian dari Rahmita & Safrul Rizali (2024) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Mella Sary (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Hal tersebut dapat dikatakan apabila semakin baik lingkungan kerja fisik di Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Sebaliknya apabila semakin buruk lingkungan kerja fisik di Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang maka akan semakin rendah kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang.

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pengujian variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang, dengan memperoleh nilai f_{hitung} 13,596 lebih besar dari f_{tabel} 2,95 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka Adjusted R Square sebesar 0,549 atau sebesar 54,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa 54,9% variabel Y mampu dijelaskan oleh budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3), sisanya sebesar 45,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan penjelasan budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja, hal tersebut menunjukkan bahwa untuk mempengaruhi atau meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang dapat dilakukan dengan pengelolaan dan peningkatan budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aswinda Nurmangesti & Rina Dwiarti (2024) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. Kemudian penelitian dari Ismartaya dkk., (2024) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Konveksi Setia Kawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Zidan Assidiqi & Radhita Hapsari (2024) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja,

Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Seluler Malang.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Gambaran umum budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang termasuk kategori tinggi dan sangat tinggi (baik dan sangat baik).
- b) Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja, yaitu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Semakin baik budaya organisasi di Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang.
- c) Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja, yaitu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Semakin baik motivasi kerja di Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang.
- d) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja, yaitu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang. Semakin baik lingkungan kerja fisik di Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang.
- e) Terdapat pengaruh antara budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja, yaitu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang.

Saran

Saran untuk Objek Penelitian

- a) Pimpinan kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang diharapkan dapat meningkatkan budaya organisasi terutama dalam menghargai terhadap keputusan setiap pegawai dalam pengambilan resiko di pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan ruang untuk berpendapat, memberikan apresiasi sekecil apapun atas tindakan positif yang dilakukan oleh pegawai. Kemudian untuk kenyamanan dalam lingkup organisasi juga sangat perlu untuk ditingkatkan agar pegawai merasa nyaman dan betah selama bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menyediakan lingkungan kerja yang bersih dan rapi, membangun komunikasi terbuka dan sehat serta menjaga hubungan kerja yang harmonis antar pegawai.
- b) Pimpinan kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara berupaya untuk menaikkan gaji dan upah pegawai, terutama pegawai yang non-ASN. Perlunya untuk memperhatikan dalam pemberian tugas pegawai, jangan sampai melebihi kapasitas, kemudian berikan fasilitas seperti ruang istirahat yang layak, makanan ringan, dan apresiasi bagi pegawai yang bekerja ekstra, agar beban terasa lebih ringan dan berikan penghargaan atau apresiasi atas usaha sekecil apapun yang telah dilakukan pegawai, sehingga pegawai merasa dihargai atas kerja keras yang telah dilakukan.
- c) Pimpinan kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja fisik dengan cara menyediakan ruangan kerja yang kedap suara, sehingga para pegawai bisa bekerja dengan fokus tanpa ada gangguan dari suara-suara yang berasal dari luar kantor. dan juga sangat perlu untuk memperhatikan ketersediaan fasilitas di kantor guna mendukung pekerjaan pegawai agar lebih optimal. Kemudian juga sangat perlu untuk memperhatikan bau bau disekitar kantor, sehingga para pegawai bisa bekerja dengan fokus tanpa adanya gangguan dari aroma tidak sedap yang mengganggu.

- d) Pegawai kantor Kecamatan Pangkalbalam Kota Pangkalpinang diharapkan dapat meningkatkan kinerja dengan cara meningkatkan inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa diminta untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian ini, dan dikembangkan lagi dengan menambah dimensi atau indikator pada kuesioner, kemudian penelitian selanjutnya bisa memperpanjang periode pengamatan juga memperluas ruang cakupan penelitian mengenai budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode analisis yang berbeda seperti SEM (Structural Equation Modeling) dan analisis jalur (Path Analysis) karena dalam penelitian ini hanya terbatas pada analisis regresi linear berganda.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alvesson, M. (2013). Understanding Organizational Culture. California: SAGE Publications.
- Amrudin, dkk. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Cetakan Pertama. Sukoharjo: Tim Pradina Pustaka.
- Assidiqi, Z. N., & Hapsari, R. D. V. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 3(3), 864-871.
- Chien, G. C., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 19(4), 473-495.
- Dessler, G. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 10. Jakarta: PT Indeks.
- Flippo, E. B. (1995). Personnel Management. Jakarta: Erlangga.

- Gibson, J. L. (1997). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Inter Aksara.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Halawa, W., Gea, N. E., Telaumbanua, E., & Waruwu, M. H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Desa Di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 5520-5531.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlinda, H., Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121-125.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Ismartaya., Silaningsih, E. & Frawitazian, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Konveksi Setia Kawan. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, 17(3), 1073-1081.
- Kadir, A., & Mazati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 12(2), 96-107.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703-713.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396
- MILALA, J. A. S. (2022). *Analisis Kinerja Karyawan Pada CU Merdeka Berastagi (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI)*.

- Muslimin, Dian., dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Cetakan Pertama. Padang: Get Press Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurmangesti, A., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. *Journal of Citizen Research and Development*, 1(2), 383-388.
- Pury, R. I. M. R. (2024). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SINDANG RERET HOTEL, CIKOLE LEMBANG, WEST BANDUNG REGENCY. *Media Bina Ilmiah*, 19(1), 3589-3602.
- Rizali, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 7(1), 689-700.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (Edisi 12 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosminah, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 97-113.
- Sary, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 3(4), 175-179.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th Edition). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan ke 5). Bandung: PT Refika Aditama.
- Shaari, R., Sarip, A., & Ramadhinda, S. (2022). A study of the influence of physical work environments on employee performance. *International Journal of Academic Research in*

Business and Social Sciences, 12(12), 1734-1742.

Shamsuddin, N., Anual, N., Mohd Firdaus Kozako, I. N. A., Ibrahim, S. N. S., & Abdul Karim, Z. H. (2020). The effects of organizational culture on employee performance among public servants at a Kelantan state government office. *Journal of Contemporary Social Science Research*, 4(2), 12-20.

Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Graha Ilmu.

Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke se 11. Jakarta: Prenada Media Group.

Triany, V. M., Lalan Soeherlan, S., & Jarkasih, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Majalengka). *Jurnal Dialogika Manajemen dan Administrasi (JDMA)*. 3(1), 10-20.

Tuala, R. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Bandar Lampung: Pusaka Media.

Wiraka, A. S., Ngui, T., & Mwanzia, C. (2020). Influence of Physical Work Environment on Employee Performance in Private Primary Schools in Ongata Rongai Township. *Interational Journal of Research in Engineering, IT and Sciences*. 10(10). 37-46

Zulfikar, Rizka. Dkk (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori, Metode dan Praktik*. Jawa Barat: Widina Media Utama.