

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Fanny Nurfadillah  
Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Riyadlul 'Ulum, Indonesia  
fannynurfadillah@gmail.com

---

### **Keywords**

*Employee Performance, Motivation, Organizational Culture, Work Environment.*

### **Abstract**

*The objectives of this research were find out and analyse organizational culture, motivation, work environment and employee performance at Tasikmalaya Agriculture Departement Office. And the influence of organizational culture, motivation and work environment on employee performance at Tasikmalaya Agriculture Departement Office. The research method used in this research is Survei methods, while the type of data used in this research is primary and secondary data. The object of this research is employee of Tasikmalaya Agriculture Department, with using censuss sampling method. Where the survey was employee of Tasikmalaya Agriculture Department. Analysis technique used path analysis and hypothesis testing. The results of this testing proved that a Simutaneous and Partial at organizational culture, motivation and work environment are significant influences on employee performance at Tasikmalaya Agriculture Departement.*

---

### **Kata Kunci**

Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya. Serta pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Objek penelitian ini adalah Pegawai PNS di Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya, dengan teknik penarikan sampel menggunakan metode sampel Jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dan pengujian hipotesis. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa secara simultan dan parsial budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya

*Corresponding Author:* Fanny Nurfadillah  
fannynurfadillah@gmail.com



## **PENDAHULUAN**

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena sumber daya manusia ini memiliki fungsi utama sebagai subyek dalam mengelola berbagai sumber daya yang lain agar dapat memiliki suatu nilai yang lebih dan bermanfaat(Sudaryo et al., 2019). Saat ini satu masalah yang masih banyak dihadapi yaitu masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan bagaimana cara menanganinya. Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diperlukan pendidikan yang baik, adanya fasilitas sosial yang mendukung, lapangan kerja yang sesuai dengan keahlian dan pengembangan yang berkelanjutan(Mardhiyah et al., 2021). Saat ini, tugas utama yang di hadapi adalah bagaimana menciptakan Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien serta dapat bekerja secara optimal untuk mewujudkan tujuan dari suatu Organisasi ataupun perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia di maksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain dengan memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin pada bawahannya, jangan sampai kompetensi sumber daya

manusia yang dimiliki oleh perusahaan mengalami penurunan (Pratama & Elistia, 2020). Hal ini perlu dibenahi demi pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Penguatan kinerja karyawan adalah salah satu yang harus dilakukan. Beberapa faktor yang diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja (Ong & Mahazan, 2020)

Layaknya di dalam perusahaan, di dalam pemerintahan seperti Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan juga sangat diperhatikan agar kinerja dinas pemerintahan itu sendiri tetap maksimal (Analisa & RAHARDJO, 2011). Namun fenomena yang terjadi pada Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya berkaitan dengan budaya organisasi permasalahan yang seringkali dihadapi adalah disiplin Pegawai Negeri Sipil yang secara umum masih sangat rendah, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang belum menyatu atau berbaur dengan sesama pegawai lainnya. Selain itu, terdapat banyaknya pegawai yang mengeluh mengenai ketidaknyamanan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan membuat mereka tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan (NURFADILLAH, 2019). Demikian pula bahwa lingkungan kerja di organisasi masih belum tertata rapi, hal ini dapat dilihat dari tata letak fasilitas kantor yang masih berantakan serta ruang kantor yang kurang bersih (Apriliansi et al., 2021). Tentu saja kondisi tersebut dikhawatirkan akan berdampak terhadap rendahnya motivasi kerja yang akan berakibat pada lemahnya kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk usulan penelitian dengan judul Analisis Faktor Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya).

## METODE PENELITIAN

Sugiyono (2011:6) menjelaskan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Cahyani & Sitohang, 2016). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey, metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pekerja dari Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Tasikmalaya yang berlokasi di Komplek Perkantoran Kabupaten Tasikmalaya, Jl. Bojongkoneng, Sukaasih, Singaparna, Sukaasih, Singaparna, Tasikmalaya, Jawa Barat 46415. Dengan ruang lingkup, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat tujuh variabel, dimana enam variabel bebas (*independent variable*), yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan.

Teknik yang digunakan menurut (Dhermawan et al., 2012) adalah analisis jalur (*path analysis*). Tujuan digunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel  $X$  (*independent variable*) terhadap variabel  $Y$  (*dependent variable*), serta untuk mengetahui pengaruh antar variabel  $X$ . dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat.

Berdasarkan keterangan diatas, akan diterjemahkan sebuah diagram jalur dalam gambar :

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa:

$X_1$  = budaya organisasi

$X_2$  = motivasi kerja

$X_3$  = lingkungan kerja

$Y$  = kinerja karyawan

$\epsilon$  = faktor lain yang tidak diteliti

$r_{x_2x_1}$  = koefisien jalur antara variabel  $X_1$  terhadap  $X_2$

$r_{x_3x_2}$  = koefisien jalur antara variabel  $X_2$  terhadap  $X_3$

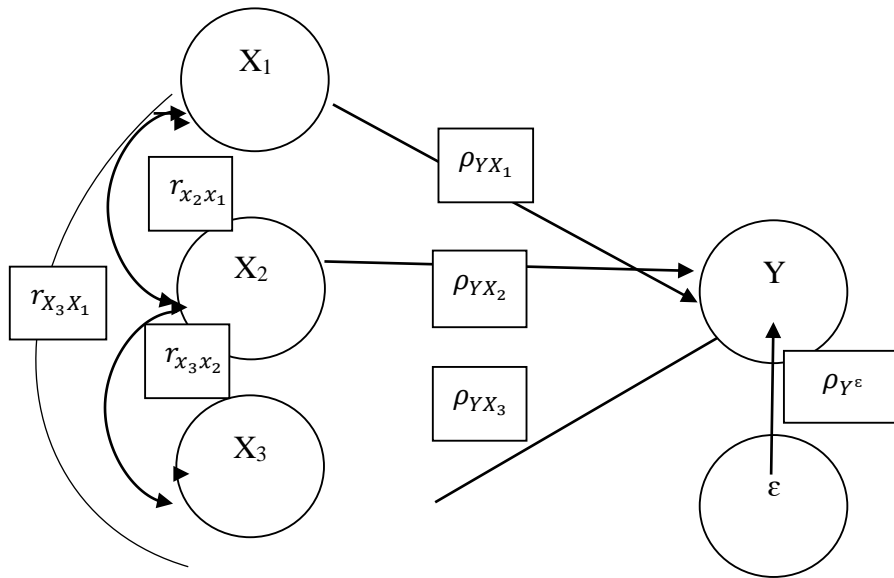
$r_{x_3x_1}$  = koefisien jalur antara variabel  $X_3$  terhadap  $X_1$

$\rho_{yx_1}$  = koefisien jalur antara variabel  $X_1$  terhadap  $Y$

$\rho_{yx_2}$  = koefisien jalur antara variabel  $X_2$  terhadap  $Y$

$\rho_{yx_3}$  = koefisien jalur antara variabel  $X_3$  terhadap  $Y$

$\rho_{y\epsilon}$  = koefisien jalur antara variabel  $Y$  terhadap  $\epsilon$



**Gambar 2**

**Model Penelitian**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Budaya organisasi, Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Kabupaten Tasikmalaya**

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari analisis terhadap tanggapan responden atas Budaya Organisasi pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 7.699 yang berada dalam klasifikasi baik. Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Kabupaten Tasikmalaya telah menumbuhkan budaya organisasi melalui inisiatif dalam bekerja, toleransi terhadap tindakan yang berisiko, mempunyai arah organisasi yang jelas, dapat berkerjasama, mendapatkan dukungan dari atasan, memiliki tingkat pengawasan yang baik, tingkat identifikasi dengan kemampuan, keadilan system imbalan, memiliki tingkat toleransi terhadap konflik yang terjadi dan memiliki pola komunikasi yang jelas(Rahmatunisa, 2023).

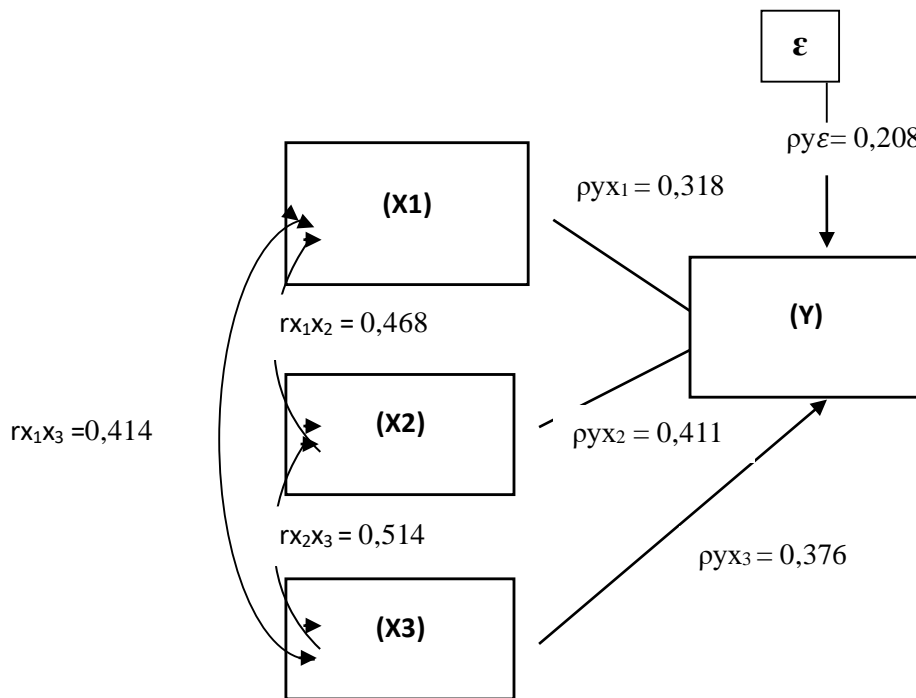
Selanjutnya, berdasarkan nilai yang diperoleh dari analisis terhadap tanggapan responden atas motivasi pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 4.772 yang berada dalam klasifikasi baik. Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Kabupaten Tasikmalaya telah memberikan motivasi kepada pegawainya, lewat motivasi yang jelas, kepentingan yang memotivasi pekerjaan, memiliki komunikasi yang baik dengan pegawai, menyesuaikan komunikasi, memberikan dukungan fasilitas untuk kelancaran kerja dan koordinasi *team work* yang baik.

Selanjutnya, berdasarkan nilai yang diperoleh dari analisis terhadap tanggapan responden atas lingkungan kerja pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 4.682 yang berada dalam klasifikasi baik. Oleh karena itu dapat dijelaskan bahwa Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Kabupaten Tasikmalaya memiliki lingkungan kerja yang baik melalui penerangan yang cukup terang, suhu udara yang pas, lingkungan kerja yang tenang dan tidak bising, penggunaan warna tidak menyilaukan mata, ruang gerak untuk berkerja tidak terlalu sempit dan selalu memperhatikan keselamatan kerja pegawai.

Selanjutnya, berdasarkan nilai yang diperoleh dari analisis terhadap tanggapan responden atas Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya adalah sebesar 4.772 yang berada dalam klasifikasi baik. Dari hasil tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya memiliki Kinerja Pegawai yang baik lewat mengerjakan pekerjaan dengan sangat teliti, mampu bekerja sesuai target, tepat waktu dalam bekerja, menggunakan sumber daya yang dimaksimalkan sebaik mungkin, mampu berinovasi dalam bekerja dan bertanggung jawab pada pekerjaan.

**Pengaruh Secara Simultan Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya**

Untuk mengetahui pengaruh secara Simultan Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya dilakukan proses perhitungan dengan menggunakan program SPSS V.20 dengan hasil sebagai berikut :



**Gambar 4.1**  
**Koefisien Jalur Struktur hubungan Antara Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y**

**Tabel 4.5**

**Pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y**

Variabel	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	Pengaruh
<b>X<sub>1</sub> terhadap Y</b>		
Pengaruh langsung	$(\rho_{YX_1})^2 = (0,318)^2$	0,1011
Pengaruh Tidak Langsung X <sub>2</sub>	$= \rho_{YX_1} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{YX_2} = 0,318 \times 0,468 \times 0,411$	0,0612
Pengaruh Tidak Langsung X <sub>3</sub>	$\rho_{YX_1} \times r_{X_1X_3} \times \rho_{YX_3} = 0,318 \times 0,414 \times 0,376$	0,0495
Total pengaruh X <sub>1</sub> Terhadap Y		0,2118
<b>X<sub>2</sub> Terhadap Y</b>		
Pengaruh Langsung	$(\rho_{YX_2})^2 = (0,411)^2$	0,1689
Pengaruh Tidak Langsung X <sub>1</sub>	$\rho_{YX_2} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{YX_1} = 0,411 \times 0,468 \times 0,318$	0,0612
Pengaruh Tidak Langsung X <sub>3</sub>	$\rho_{YX_2} \times r_{X_2X_3} \times \rho_{YX_3} = 0,411 \times 0,514 \times 0,376$	0,0794
Total Pengaruh X <sub>2</sub> Terhadap Y		0,3095
<b>X<sub>3</sub> Terhadap Y</b>		

Pengaruh Langsung	$(\rho_{YX_3})^2 = (0,376)^2$	0,1414
Pengaruh Tidak Langsung $X_1$	$\rho_{YX_3} \times r_{X_1X_3} \times \rho_{YX_1} = 0,376 \times 0,414 \times 0,318$	0,0495
Pengaruh Tidak Langsung $X_2$	$\rho_{YX_3} \times r_{X_2X_3} \times \rho_{YX_2} = 0,376 \times 0,514 \times 0,411$	0,0794
Total pengaruh $X_3$ Terhadap Y		0,2703
<b>Total Pengaruh <math>X_1, X_2</math> dan <math>X_3</math> terhadap Y</b>		<b>0,7916</b>
<b>Total Pengaruh Variabel lain terhadap Y</b>		<b>0,2084</b>

Hasil perhitungan SPSS Versi 20.0 diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya secara simultan, yaitu sebesar 0,792 atau 79,2%. Artinya 79,2% variabilitas variabel Kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah budaya organisasi, motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman. Sedangkan pengaruh variabel lainnya (faktor residu) terhadap kinerja pegawai selain budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 20,8 %.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 20.0, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 25,608 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,651 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,608 > 2,651$ ) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat  $\alpha = 0,05$ . Dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusannya adalah tolak  $H_0$  atau terima  $H_a$ , artinya budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ketika perusahaan memperhatikan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja maka akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi perlu ditunjang dengan pembentukan budaya organisasi, pemberian motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja yang diterapkan perusahaan, maka dapat mengarahkan kemampuan, keahlian dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, dan akan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

### **Pengaruh Secara parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya.**

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 20.0, besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya, koefisien beta ( $\beta$ ) atau koefisien standar (*standardized coefficients*). Nilai koefisien beta ( $\beta$ ) untuk pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya adalah sebesar 0,318. Sedangkan total pengaruh Budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya sebesar 0,2118 atau 21,18%. Dengan pengaruh langsung  $X_1$  terhadap Y sebesar 0,1011 atau 10,11% dan pengaruh tidak langsung  $X_1$  terhadap Y melalui  $X_2$  sebesar 0,0612 atau 6,12% serta pengaruh tidak langsung  $X_1$  terhadap Y melalui  $X_3$  sebesar 0,0495 atau 4,95%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya.

Untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya dilakukan dengan menggunakan uji t. berdasarkan uji hipotesis dengan uji t pada hasil perhitungan SPSS 20.0 yang tersaji pada Tabel *Coefficient* untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,446 dengan tingkat signifikansi t sebesar  $0,015 < (\alpha = 0,05)$ , yang artinya bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Dengan demikian, Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan salah satu unsur pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi menjadi salah satu pedoman kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Pernyataan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai mengacu pada definisi yang dikemukakan oleh (Nurraeda et al., 2020) Budaya kerja meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya kerja berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja.

---

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib (2017), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

### **Pengaruh Secara parsial Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya.**

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 20.0, besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya koefisien beta ( $\beta$ ) atau koefisien standar (*standardized coefficients*). Nilai koefisien beta ( $\beta$ ) untuk pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya adalah sebesar 0,411. Sedangkan total pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya sebesar 0,3095 atau 30,95%. Dengan pengaruh langsung  $X_2$  terhadap Y sebesar 0,1689 atau 16,89% dan pengaruh tidak langsung  $X_2$  terhadap Y melalui  $X_1$  sebesar 0,0612 atau 6,12% serta pengaruh tidak langsung  $X_2$  terhadap Y melalui  $X_3$  sebesar 0,0794 atau 7,94%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya.

Untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya dilakukan dengan menggunakan uji t. berdasarkan uji hipotesis dengan uji t pada hasil perhitungan SPSS 20.0 yang tersaji pada Tabel *Coefficient* untuk variabel diskon diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,592 dengan tingkat signifikansi t sebesar  $0,000 < (\alpha = 0,05)$ , yang artinya bahwa Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Dengan demikian, Motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti teori yang dikemukakan ahli bahwa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2011) yang dikutip (Notoatmodjo, 2005) mengemukakan bahwa motivasi didalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan oleh sebuah organisasi guna merangsang dan menggerakkan kemampuan bekerja sehingga kinerja meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muslih, 2012)robbins dimana hasil penelitian menunjukkan Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang.

### **Pengaruh Secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya.**

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 20.0, besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya koefisien beta ( $\beta$ ) atau koefisien standar (*standardized coefficients*). Nilai koefisien beta ( $\beta$ ) untuk pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya adalah sebesar 0,376. Sedangkan total pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya sebesar 0,2703 atau 27,03%. Dengan pengaruh langsung  $X_3$  terhadap Y sebesar 0,1414 atau 14,14% dan pengaruh tidak langsung  $X_3$  terhadap Y melalui  $X_1$  sebesar 0,0495 atau 4,95% serta pengaruh tidak langsung  $X_3$  terhadap Y melalui  $X_2$  sebesar 0,0794 atau 7,94%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya.

Untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Tasikmalaya dilakukan dengan menggunakan uji t. berdasarkan uji hipotesis dengan uji t pada hasil perhitungan SPSS 20.0 yang tersaji pada Tabel *Coefficient* untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,203 dengan tingkat signifikansi t sebesar  $0,003 < (\alpha = 0,05)$ , yang artinya bahwa Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Dengan demikian, Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Para pegawai membutuhkan

lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam berkerja. Menurut (Priyatmo, 2018) menyatakan bahwa: “rasa nyaman dalam berkerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan kan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Dari pendapat tersebut dapat dilihat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015), Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik(Nabawi, 2019).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi pada Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Kabupaten Tasikmalaya tergolong dalam klasifikasi yang baik. Selain itu, motivasi pegawai di dinas tersebut juga berada pada tingkat yang baik. Lingkungan kerja di Dinas Pertanian, Tanaman dan Pangan Kabupaten Tasikmalaya juga dinilai baik, yang berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, kinerja pegawai di dinas tersebut masuk dalam kategori baik. Dari hasil analisis data, diketahui bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial.

## BIBLIOGRAFI

- Analisa, L. W., & Rahardjo, M. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Apriliani, F., Fewidarto, P. D., & Indrawan, P. (2021). Implementasi Budaya 5r Sebagai Upaya Peningkatan Perawatan Fasilitas Dan Melatih Kedisiplinan Personal Di Lksa Kota Bekasi. *Jurnal Gama Societa*, 5(1), 1–13.
- Cahyani, F. G., & Sitohang, S. (2016). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 5(3).
- Dhermawan, A., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya Keterampilan Belajar Di Abad 21 Sebagai Tuntutan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29–40.
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Pt Sang Hyang Seri (Persero) Regional Iii Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 799–810.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.
- Nurfadillah, F. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya)*. Universitas Siliwangi.
- Nurraeda, N., Surati, S., & Wahyulina, S. (2020). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Team Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Utara. *Media Bina Ilmiah*, 14(11), 3509–3524.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan Sdm Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, And Social Sciences Journal (Becoss)*, 2(1), 159–168.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal Of Economic*, 11(02).
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13–21.

Rahmatunisa, R. D. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Tasikmalaya)*. Universitas Siliwangi.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.