

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Transformasi birokrasi publik disebabkan dengan terdapatnya dinamika arus globalisasi serta perkembangan teknologi informasi yang berlangsung secara cepat untuk bertransformasi dari model administratif konvensional yang kaku menuju tata kelola yang adaptif, transparan, dan responsif. Menurut Sedarmayanti (2016), dalam ekosistem pemerintahan modern, Sumber Daya Manusia (SDM) bukan lagi sekadar pelaksana teknis, melainkan elemen strategis yang memiliki kapasitas intelektual dan kreativitas untuk menggerakkan roda organisasi. Efektivitas sebuah instansi guna mencapai tujuan program kerja begitu terikat pada kinerja pegawainya, yang merupakan cerminan nyata dari kualitas pelayanan yang dirasakan langsung oleh masyarakat luas.

Sebagai wajah pusat pemerintahan di wilayah penyangga ibu kota, Kota Depok mengusung visi pembangunan "Bersama Depok Maju" yang menitikberatkan pada kolaborasi lintas sektor dan modernisasi pelayanan publik. Sekretariat Daerah (Setda) Kota Depok, sebagai unsur staf yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, memegang mandat krusial dalam merumuskan kebijakan serta mengoordinasikan seluruh perangkat daerah agar selaras dengan target pembangunan daerah. Namun, dalam praktiknya, efektivitas koordinasi ini menghadapi tantangan besar yang terlihat pada fluktuasi capaian indikator strategis makro di tingkat kota.

Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Kondisi Kinerja Awal (2020)	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Target 2023	Realisasi 2023	Capaian	Target Akhir RPJMD	Status Capaian
Terwujudnya Penyelenggaraan Kota Hijau	Indeks Kualitas Lingkungan Hidup	53,89	58,97	58,61 (sedang)	53,95	57,85	107,23 %	54,01	Tercapai
	Cakupan Layanan Persampahan	94,23%	98,83%	94,82%	94,90%	94,06%	99,11%	98,00%	Tidak Tercapai
Misi 2: Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Dan Pelayanan Publik Yang Modern Dan Partisipatif									
Meningkatnya Kapasitas dan Kinerja Birokrasi	Nilai SAKIP Kota	67,78	67,78	67,10	69,28	67,32	97,17%	70,78	Tidak Tercapai
	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	100%	WTP	Tercapai
	Indeks Kepuasan Masyarakat	77,00	77,00	83,25	78,37	84,25	107,50%	80,03	Tercapai
	Indeks Inovasi Daerah	N.A	41,52	48,74 (inovatif)	35 (inovatif)	51,12	146,06 %	50 (inovatif)	Tercapai
Misi 3: Mewujudkan Masyarakat Yang Religius Dan Berbudaya Berbasis Kebhinekaan Dan Ketahanan Keluarga									
Terwujudnya Pembangunan Kebudayaan yang Mengembangkan Potensi Lokal dan Nilai Pancasila	Jumlah warisan budaya yang ditetapkan oleh Wali Kota	37,50 %	50 %	37,50 % (15 Objek)	65,00%	37,50 %	57,69%	87,50%	Tidak Tercapai
	Persentase Ekspresi Budaya	20 kegiatan	26,80%	34,02% (33 keg)	30%	29,90%	99,66%	30%	Tidak Tercapai
	Indeks Kegemaran Membaca	56,03	58,57	59,08	58,43	60,23	101,35%	62,73	Tercapai

Gambar 1. 1 Tampilan Laporan Kinerja Kota Depok 2023

Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Kondisi Kinerja Awal (2020)	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Target 2023	Realisasi 2023	Capaian %	Target Akhir RPJMD	Status Capaian
Meningkatnya Peran Pemuda dalam Pembangunan dan Masyarakat Berolahraga	Persentase Partisipasi Masyarakat Berolahraga	n.a.	48,10%	42,7%	47,00%	42,80%	91,06%	50,00%	Tidak Tercapai
	Persentase Partisipasi dan Kepemimpinan Pemuda	n.a.	51,94%	53%	54,00%	53,91%	99,83%	58,00%	Tidak Tercapai
Misi 5: Mewujudkan Kota Yang Sehat, Aman, Tertib Dan Nyaman									
Meningkatnya Derajat Kesehatan Masyarakat	Angka Kematian Ibu per 100.000 kelahiran hidup	58,45	155,58	56,14	58,30	66,40	86,10%	58,15%	Tidak Tercapai
	Persentase Balita Stunting	5,31%	3,50%	3,48%	4,77%	3,24%	132,08%	4,70%	Tercapai
Meningkatnya Ketertiban dan Kelentraman Masyarakat serta Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan	Persentase Capaian SPM Trantibum	n.a.	85,50%	86,47%	74,90%	89,38%	119,33%	76,00%	Tercapai

Gambar 1. 2 Tampilan Laporan Kinerja Kota Depok 2023

Merujuk pada Gambar 1.1 dan 1.2, terdapat sejumlah indikator kinerja makro seperti Nilai SAKIP Kota, Cakupan Layanan Persampahan, hingga Indeks Kepuasan Masyarakat yang belum mencapai target maksimal atau menunjukkan status "Tidak Tercapai". Ketidaktercapaian target pembangunan kota dapat diindikasikan sebagai refleksi adanya kendala koordinasi birokrasi, yang dalam pelaksanaannya turut melibatkan peran Sekretariat Daerah Kota Depok sebagai unit yang diberi tanggung jawab terhadap pengawasan dan evaluasi kebijakan daerah. Hal ini dipertegas oleh fakta empiris mengenai penurunan kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir yang tersaji dalam tabel :

Tabel 1. 1 Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok

NO	INDIKATOR PENILAIAN	TARGET	TAHUN 2021	TAHUN 2022	TAHUN 2023
1	Pegawai masuk kerja dan pulang kerja secara tepat waktu	100%	76%	91%	85%
2	Pegawai pegawai senantiasa mampu merealisasikan target kinerja organisasi yang telah diinstruksikan oleh pihak pimpinan.	100%	85%	90%	83%
3	Pegawai sanggup membangun kolaborasi sinergis bersama rekan kerja untuk saling menyokong demi terwujudnya kepuasan kerja yang terus meningkat	100%	90%	82%	84%
4	Pegawai sukses mengeksekusi penuntasan seluruh kewajiban kerja secara konkret melalui bukti tertulis berupa hasil pencapaian kerja.	100%	91%	85%	86%
5	Pegawai Dapat melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan tugas	100%	82%	80%	71%
RATA-RATA PERSENTASE		100%	84,8%	85,6%	81,8%

Sumber : Sekretariat Daerah Kota Depok

Berdasarkan data capaian kinerja dan beberapa indikator organisasi yang tersedia, terdapat dinamika dalam pencapaian target kinerja pada Sekretariat Daerah Kota Depok yang menunjukkan adanya fluktuasi pada beberapa periode. Kondisi tersebut bukan hanya menggambarkan kondisi dari budaya organisasi ataupun lingkungan kerja, namun mengindikasikan perlunya kajian lebih detail tentang faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja para pegawai.

Dari perspektif pengelolaan sumber daya manusia, performa pegawai dipengaruhi oleh sejumlah elemen yang dapat dipengaruhi oleh berbagai unsur yang asalnya dari dalam diri individu dan juga lingkungan organisasi tempat bekerja. Salah satu aspek dalam organisasi yang dipandang mempunyai keterpengaruhannya yang besar pada peningkatan kinerja yakni budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi dibentuk melalui nilai, norma, serta sikap yang berkembang dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja disediakan dalam bentuk dukungan fisik maupun nonfisik yang memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tanggung jawabnya secara lebih efektif.

Maulana Hardi (2024) mengungkapkan bahwa secara bersamaan, faktor lingkungan kerja serta budaya organisasi memberikan dampak yang signifikan hingga mencapai 51,1% terhadap hasil kinerja. Di sisi lain, hasil riset Faqif Maltuf (2025) justru memperlihatkan temuan yang berbeda, di mana kepuasan tidak terbukti menjadi penghubung yang efektif antara budaya serta lingkungan terhadap kinerja pegawai di lembaga pemerintah daerah lainnya. Adanya hasil kontra ini menjelaskan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut sangat tergantung pada karakteristik spesifik dari masing-masing lembaga, sehingga penting untuk melakukan pengujian ulang di Sekretariat Daerah.

Kebaruan (novelty) dari penelitian ini dibangun di atas empat dimensi yang saling memperkuat. Penelitian ini secara khusus menyoroti Sekretariat Daerah sebagai unit staf dan koordinasi pusat pemerintahan daerah berbeda secara fundamental dari mayoritas studi terdahulu yang berfokus pada dinas teknis operasional atau sektor perbankan. Sebagai unit yang mengemban mandat koordinasi lintas-sektoral, Setda Kota Depok memiliki kompleksitas hubungan manajerial dan dinamika budaya yang jauh lebih tinggi sehingga tidak dapat digeneralisasi dari temuan pada dinas teknis. Penelitian ini mengoperasionalkan konteks birokrasi pemerintah daerah secara konkret melalui data penurunan kinerja SAKIP/LAKIP Kota Depok periode 2021-2023 dan kerangka regulasi Perda Kota Depok Nomor 9 Tahun 2016, sehingga memiliki relevansi empiris yang langsung terhadap permasalahan aparatur aktual. Penelitian ini hadir di tengah implementasi Reformasi Birokrasi Gelombang III (PermenPANRB No. 25 Tahun 2021) yang mendorong transformasi dari *compliance culture* menuju *performance culture*, menciptakan ketegangan nilai yang unik dan belum pernah diuji secara empiris pada unit koordinasi pusat pemerintah daerah. Keempat, dari sisi digitalisasi, penelitian ini menjadi yang pertama mengintegrasikan konteks akselerasi SPBE (Perpres No. 95/2018) sebagai latar analisis, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan telah dipengaruhi oleh tekanan adaptasi ganda yang ditimbulkan oleh digitalisasi, yang secara khusus terjadi pada birokrasi pemerintah daerah yang tengah mengalami proses transisi. Penelitian ini mengisi kekosongan literatur yang selama ini belum terjamah dan memberikan kontribusi empiris yang aplikatif bagi peningkatan efektivitas birokrasi koordinasi pemerintah daerah.

Tanpa adanya pemahaman mendalam mengenai bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja berinteraksi dalam konteks birokrasi koordinasi yang sedang bertransformasi secara digital ini, regulasi administratif yang ada hanya akan menjadi dokumen formalitas tanpa dampak nyata pada peningkatan produktivitas aparatur. Oleh sebab itu, diperlukan kajian ilmiah yang komprehensif guna memetakan pengaruh variabel-variabel tersebut secara sistematis guna memberikan landasan strategi bagi peningkatan efektivitas birokrasi pemerintah daerah secara berkelanjutan.

Berdasarkan seluruh paparan fenomena penurunan kinerja, fakta empiris pada laporan kinerja makro dan mikro, konteks transisi reformasi birokrasi dan digitalisasi SPBE, serta adanya kesenjangan hasil penelitian sebelumnya yang belum mengkaji lokus unit koordinasi pusat pemerintah daerah, penulis berminat untuk melakukan pengujian ilmiah melalui penelitian dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok, Jawa Barat".

1.2. Identifikasi Masalah

1. Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok belum mencapai tujuan yang ditetapkan, sebagaimana ditunjukkan oleh capaian kinerja pegawai pada tahun 2021–2023 yang masih berada di bawah target instansi.
2. Budaya organisasi di Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok menghadapi tekanan transformasi dari compliance culture menuju performance culture sebagaimana dituntut oleh Reformasi Birokrasi Gelombang III (PermenPANRB No. 25 Tahun 2021), namun proses transisi tersebut belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja pegawai, sehingga berpengaruh pada pencapaian target kinerja instansi selama periode 2021–2023.
3. Lingkungan kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok menghadapi tekanan adaptasi akibat akselerasi digitalisasi melalui implementasi SPBE (Perpres No. 95/2018), yang secara bersamaan mengubah kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Perubahan ini belum sepenuhnya diimbangi dengan penyesuaian fasilitas dan dukungan manajerial yang memadai, sehingga berdampak pada kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai.
4. Belum diketahui secara empiris pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok.

1.3. Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok ?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Depok?

1.4. Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan dari penulis dalam melakukan penelitian skripsi ini ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Korelasi Antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Teoritis

Kajian ini ditujukan dapat sebagai dukungan serta berperan sebagai sumber rujukan tambahan bagi penelitian yang serupa di masa depan. penelitian ini mengkaji berbagai faktor yang memengaruhi budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Temuan ini diharapkan memberikan manfaat dalam memperkaya dan memperluas pengetahuan, pengalaman, serta menjadi acuan untuk penelitian di kemudian hari. Penelitian ini merupakan kontribusi dalam dunia akademik untuk menambah khazanah keilmuan dalam pengembangan Ilmu Administrasi Publik.

1.5.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Sekretariat Daerah

Untuk menyuplai rujukan referensi bagi Sekretariat Daerah Kota Depok, luaran eksplorasi ini diorientasikan untuk menyajikan potret komprehensif mengenai kontribusi Budaya Organisasi serta Lingkungan Kerja yang mengintervensi Kinerja Pegawai di internal Sekretariat Daerah Kota Depok. Imbasnya, institusi bersangkutan dapat memacu akselerasi kinerja pegawai demi menggaransi reliabilitas dan ketepatan pada pelaksanaan proses administrasi.

2. Bagi Akademik

Kajian ini ini diarahkan demi memperdalam pengetahuan wawasan seputar kontribusi Budaya Organisasi beserta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkup Sekretariat Daerah Kota Depok. Selain itu, output riset ini diproyeksikan mampu bertindak selaku fundamen rujukan dalam menstimulasi terobosan inovasi bagi kaum mahasiswa selaku penerus di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.

1.6. Kerangka Teoritis

1.6.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

NO	Title	Background	Method	Result and discussion	Conclusion	Link
1	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kembangan Jakarta Barat. Karya: Maullana Hardi Putra, Chotamul Fajri. Tahun Terbit: 2024	Kajian ini berfokus pada urgensi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah institusi, khususnya pada sektor publik di wilayah Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat. Dalam pembahasan ini, diuraikan bahwa aspek lingkungan kerja beserta budaya organisasi bertindak sebagai	Guna meneliti fenomena ini, diaplikasikan rancangan pendekatan kuantitatif dikhususkan untuk membedah besaran dampak dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap pencapaian kinerja karyawan di area Kecamatan Kembangan. Penelitian ini membidik populasi aktif sebanyak 60 pegawai, dengan mekanisme penarikan sampel menggunakan metode jenuh, sehingga seluruh	Rekam jejak empiris membuktikan bahwasanya variabel lingkungan kerja maupun budaya organisasi menyumbangkan dampak baik terhadap level kinerja karyawan di lingkungan Kecamatan Kembangan. Hasil kalkulasi regresi linier memaparkan bahwa lingkungan kerja menyokong andil sebesar 43,1% terhadap capaian kinerja, diperkuat oleh perolehan parameter t hitung yang berada pada ambang signifikan. Selaras dengan hal tersebut, indeks budaya organisasi memperlihatkan sumbangsih senilai 42,9% merujuk pada output pengujian hipotesis yang mengonfirmasi adanya	Berdasarkan konklusi riset, dapat diverifikasi secara ilmiah bahwa variabel lingkungan kerja beserta budaya organisasi menorehkan pengaruh signifikan terkait capaian kinerja pegawai dalam lingkup Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat. Output pemodelan menunjukkan sinergi kontribusi timbal balik antar-faktor, di mana dimensi lingkungan kerja menguasai porsi 43,1% dan variabel budaya organisasi menyumbang 42,9% bagi pembentukan kinerja. Apabila dievaluasi secara simultan, perpaduan keduanya mencatatkan dampak positif dengan total cakupan kontribusi sebesar 51,1%.	View of Dampak Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Kembangan Jakarta Barat.

instrumen vital yang mengintervensi tingkat kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berinteraksi langsung terhadap kenyamanan sekaligus produktivitas kerja aparatur, sementara itu budaya organisasi menaungi nilai-nilai serta norma penentu perilaku individu di internal institusi.	elemen populasi diposisikan selaku responden. Proses pengumpulan data primer ditopang oleh instrumen kuesioner berbasis skala Likert, yang memfasilitasi subjek sampel untuk mengevaluasi poin-poin pernyataan mengenai kondisi lingkungan kerja, internalisasi budaya organisasi, dan capaian kinerja mereka.	dampak positif. Ketika kedua variabel bebas diuji secara simultan, implikasi yang dihasilkan menyentuh angka 51,1% terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa perbaikan pada lingkungan kerja dan budaya organisasi secara kolektif akan memicu peningkatan produktivitas.	Rangkuman temuan ini menegaskan bahwa demi mendongkrak kinerja pegawai, pihak otoritas instansi pemerintah berkewajiban memfasilitasi area lingkungan kerja yang nyaman dan suportif, sekaligus mengukuhkan fondasi budaya organisasi yang positif. Oleh sebab itu, skema taktis yang berorientasi pada penyediaan sarana prasarana yang memadai serta penguatan nilai-nilai organisasi dipandang ampuh merangsang gairah kerja karyawan agar makin produktif, yang kelak berimplikasi pada peningkatan mutu pelayanan publik bagi masyarakat.
Eksplorasi dalam penelitian ini diarahkan guna memetakan besaran	Pemrosesan data statistik dijalankan bersandarkan metode regresi linier berganda guna menguak jembatan hubungan dari variabel independen menuju dependen, sekaligus mengalkulasi nilai kontribusi tiap-tiap komponen	Penjabaran hasil ini mengonfirmasi bahwa hadirnya lingkungan fisik yang nyaman serta implementasi budaya organisasi yang kondusif terbukti mengeskalisasi stimulus motivasi dan gairah kerja aparatur, yang pada fase berikutnya berujung pada perbaikan kinerja. Riset ini pun mempertegas urgensi pengadaan atmosfer tempat kerja yang kondusif serta perumusan iklim budaya organisasi yang akomodatif agar seluruh jajaran karyawan mampu menorehkan	

kontribusi dari kedua elemen tersebut dalam mengeskalisasi kinerja pegawai di kawasan Kecamatan Kembangan, mengingat capaian kinerja yang optimal menjadi prasyarat utama untuk menyajikan layanan publik yang efektif demi menjawab ekspektasi khalayak. Atas dasar itu, temuan dari riset ini diproyeksikan mampu menyumbang wawasan strategis bagi manajemen SDM sekaligus pembenahan implementasi manajerial pada instansi	terhadap kinerja pegawai. Di samping itu, operasionalisasi data ditopang pula oleh serangkaian pengujian formal berupa uji instrumen dan uji hiotesis demi menggaransi derajat ketepatan serta keakuratan dari hasil analisis data.	performa kerja optimal dan menghadirkan kualitas layanan publik yang prima.
--	---	---

		pemerintahan.				
2	LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE AND PERFORMANCE: A CROSS-CULTURAL ASPECT OF NON-PROFIT ORGANIZATION MANAGEMENT.	Eksplorasi ilmiah ini diarahkan untuk menelisik pola keterkaitan antara instrumen kepemimpinan, internalisasi budaya organisasi, serta capaian kinerja pada ranah tata kelola lembaga nirlaba. Sektor organisasi non-profit dinilai mengusung rumusan strategi operasional dan orientasi sikap yang berlainan dalam berinteraksi dengan pemangku kepentingan jika dikomparasikan dengan entitas bisnis	Alur metodologi yang diterapkan dalam studi ini bersandar pada pendekatan kuantitatif, di mana proses penjarangan data primer ditopang instrumen kuesioner yang disebarluaskan bagi jajaran anggota AIESEC di wilayah Portugal dan Ukraina. Riset ini berhasil mengumpulkan total 252 respons, dengan kuota sebanyak 240 berkas di antaranya dinyatakan memenuhi kriteria validitas untuk melangkah ke tahap analisis data. Struktur kuesioner tersebut mengintegrasikan beberapa alat ukur baku, mencakup instrumen	Paparan data empiris menyingkap eksistensi hubungan signifikan antara instrumen kepemimpinan, iklim budaya organisasi, dan variabel kinerja dalam ekosistem tata kelola organisasi non-profit. Berdasarkan output analisis deduktif, disimpulkan bahwa budaya organisasi memegang peran strategis selaku variabel perantara (penghubung) yang menjembatani kepemimpinan dengan capaian kinerja, mengindikasikan bahwasanya model kepemimpinan yang efektif secara linier mampu memperkuat ekosistem budaya organisasi yang positif, yang pada fase berikutnya bermuara pada eskalasi kinerja organisasi. Temuan riset ini pun mengidentifikasi adanya disparitas karakteristik pada corak gaya kepemimpinan beserta	Sintesis akhir dari kajian ini menegaskan bahwasanya instrumen kepemimpinan, internalisasi budaya organisasi, beserta capaian kinerja saling berpaut secara signifikan dalam koridor manajemen organisasi non-profit. Hasil riset memperlihatkan bukti bahwa penerapan model kepemimpinan yang otentik disandingkan dengan nilai budaya organisasi yang kokoh terbukti andal dalam mengakselerasi performa kinerja organisasi lewat karakteristik implementasi yang berlainan pada masing-masing lintas negara.	https://www.pr
	Penulis: Daria Perva. Tahun Terbit: 2016					

<p>korporat, sehingga krusial untuk mengidentifikasi bagaimana kepemimpinan yang otentik dipadukan dengan iklim budaya organisasi yang solid dalam mengintervensi tingkat kinerja mereka.</p>	<p>Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) demi mengidentifikasi persepsi kepemimpinan, serta format Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) besutan Cameron dan Quinn untuk memetakan potret budaya organisasi.</p>	<p>orientasi budaya organisasi antara basis anggota AIESEC di teritorial Ukraina dan Portugal. Pada klaster Ukraina, karakteristik budaya yang bertindak dominan lebih condong mengarah pada orientasi pasar serta sistem hierarki, sedangkan pada klaster Portugal, corak budaya yang lebih diharapkan berpusat pada model clan serta adhokrasi.</p>
<p>Operasionalisasi kajian ini mengambil lokus pada AIESEC, yang merupakan salah satu potret organisasi internasional berskala mahasiswa, dengan menjaring keterlibatan subjek riset dari negara Portugal serta Ukraina.</p>	<p>Dalam rangka mengukur variabel kinerja organisasi, diaplikasikan kerangka skala penilaian lima faktor yang membidangi aspek kepuasan pelanggan, indeks pertumbuhan penjualan, ekspansi pangsa pasar, penguasaan keunggulan kompetitif, hingga akumulasi volume penjualan. Data primer yang telah</p>	

			<p>terhimpun selanjutnya diolah menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS dan AMOS guna mengeksekusi tahapan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, serta pemodelan analisis jalur demi mengonstruksi cetak biru hubungan terintegrasi antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan aspek kinerja.</p>			
3	<p>The Influence of Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Culture, Performance Allowances and Work Discipline on Employee Performance (Study at Market Technical Implementation Unit of the Office of Industry and Trade, Banyumas Regency).</p>	<p>Riset ini memaparkan vitalnya mutu kapasitas sumber daya manusia dalam menyokong perwujudan visi lembaga, terutama pada lingkungan instansi publik. Telaah ilmiah ini dikonsentrasikan demi</p>	<p>Prosedur ilmiah yang diterapkan pada kajian ini bersandar pada koridor kuantitatif dengan teknik penjarangan informasi berbasis instrumen kuesioner. Lingkup populasi subjek mencakup 147 karyawan yang aktif bekerja pada Dinas Perindustrian dan</p>	<p>Temuan empiris membuktikan bahwasanya keseluruhan komponen variabel yang diamati menorehkan pengaruh positif bagi tingkat kinerja karyawan. Hasil pemodelan regresi linier mengonfirmasi bahwa tiap-tiap variabel menyumbangkan andil secara signifikan terhadap capaian kinerja, dengan besaran nilai determinasi Adjusted R Square menyentuh angka 68,6%.</p>	<p>Inferensi akhir dari studi ini menegaskan bahwa rajutan aspek motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, tunjangan kinerja, sekaligus disiplin kerja memegang peranan signifikan dalam menentukan fluktuasi kinerja karyawan.</p>	<p>oquest.com</p>

Penulis: Suntoro, HERNI JUSTIANA ASTUTI, AZMI FITRIATI, EKO HARYANTO.	menguji imbas dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, tunjangan kinerja, beserta disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja Pegawai.	Perdagangan Kabupaten Banyumas, di mana penarikan sampelnya mempergunakan asas purposive sampling hingga berhasil menetapkan sejumlah 128 responden.			
4 The Influence of Organization Culture and Work Environment toward Work Motivation which Implications for The Job Performance The Charitable Efforts of Muhammadiyah Education Institutions in Tangerang - Indonesia.	Eksplorasi ini menggarisbawahi urgensi tata kelola sumber daya manusia demi mewujudkan target kinerja organisasi, khususnya pada ekosistem lembaga pendidikan Muhammadiyah di Tangerang. Entitas ini	Operasionalisasi riset ini bertumpu pada desain kuantitatif melalui pendekatan teknik pengumpulan sampel probability sampling, yang secara spesifik menerapkan variasi stratified random sampling. Klaster populasi yang dijadikan sasaran riset meliputi jajaran karyawan pada	Output analisis memaparkan bukti otentik bahwa seluruh konstruk yang diamati, meliputi budaya organisasi, lingkungan kerja, beserta motivasi kerja, menorehkan pengaruh positif dan bermakna signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Hasil estimasi struktural menyingkap bahwasanya dimensi lingkungan kerja menyumbangkan daya paksa paling dominan dalam memacu motivasi	Konklusi komprehensif dari riset ini mempertegas bahwa keberadaan budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, beserta dorongan motivasi kerja secara signifikan mengintervensi tingkat kinerja karyawan pada ekosistem lembaga pendidikan Muhammadiyah di Tangerang. Berdasarkan rekam analisis, dipaparkan bahwa reformasi pada sektor	https://jurnal.fjst.phisher.org/index.php/fjst/article/view/768/682

Penerbit: Muh. Abdul Rosid, Lena Endarwati, Indah.	menjumpai kendala nyata terkait tata cara mengeskalasi kinerja karyawan terpaut erat stimulasi budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, serta dorongan motivasi kerja. Walaupun serangkaian tindakan telah dieksekusi guna memenuhi parameter kinerja, capaian riilnya dinilai masih belum menyentuh tingkat harapan. Kajian ini diinisiasi dengan maksud mengurai keterkaitan	lembaga pendidikan Muhammadiyah di Tangerang. Penarikan unit sampel menysasar karyawan yang telah memenuhi kualifikasi kriteria tertentu, di mana kompilasi data dihimpun lewat penyebaran instrumen kuesioner kepada para responden. Pembongkaran hubungan antar-variabel dieksekusi memanfaatkan teknik Structural Equation Modeling (SEM) guna memvalidasi jalur keterkaitan di antara variabel laten yang diuji, Serangkaian pengujian formal mencakup uji	kerja, disusul kemudian oleh peranan budaya organisasi. Di samping itu, parameter motivasi kerja turut tercatat andil secara signifikan demi memicu kinerja karyawan. Berdasarkan elaborasi data, terungkap bahwa standarisasi lingkungan kerja yang representatif baik pada ranah material (fisik) maupun psikologis (non-fisik) bertindak sebagai elemen krusial untuk menumbuhkan motivasi kerja sekaligus mengakselerasi kinerja. Pembentukan iklim budaya organisasi yang mendukung sanggup mengondisikan atmosfer kerja yang harmonis dan memantik gairah karyawan untuk merealisasikan target kerja. Rekam jejak temuan ini menggarisbawahi besarnya kebutuhan bagi jajaran manajemen untuk memantau serta mengembangkan kedua variabel tersebut agar kurva kinerja karyawan menorehkan tren penguatan yang konstan,	budaya organisasi serta penataan lingkungan kerja mampu menjadi katalisator langsung yang mengeskalasi motivasi kerja, yang mana pada muara rantai kausalitasnya menyokong akselerasi kinerja karyawan. Kajian ini mengukuhkan postulat mengenai vitalnya penyediaan iklim tempat kerja yang kondusif serta pengembangan budaya organisasi yang mendukung, agar segenap karyawan memiliki kemampuan penuh untuk berproduksi secara optimal dan menyuguhkan mutu layanan publik yang terbaik. Konsekuensinya, kebijakan strategis yang diorientasikan pada pengadaan fasilitas operasional yang baik serta pengokohan nilai-nilai organisasi dinilai efektif merangsang gairah produktivitas karyawan, yang kelak mentransformasi kualitas pelayanan publik menjadi
--	--	--	---	--

<p>antara budaya organisasi dan lingkungan kerja menuju variabel motivasi kerja Melalui pemetaan komprehensif atas aspek-aspek tersebut, pihak pengelola diproyeksikan mampu merumuskan cetak biru kebijakan yang jauh lebih berdaya guna demi mendongkrak motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang pada muaranya menyokong ketercapaian</p>	<p>normalitas, identifikasi outlier, hingga deteksi multikolinearitas dijalankan demi menjamin derajat validitas sekaligus reliabilitas dari data empiris. Lewat penerapan metodologi terstruktur tersebut, penelitian ini diproyeksikan mampu menyajikan potret gambaran yang benderang terkait potret imbas faktor-faktor eksternal dan internal tersebut terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan di lingkungan institusi pendidikan dimaksud.</p>	<p>sekaligus mengonfirmasi bahwa pengelolaan yang efektif memberikan sumbangsih positif bagi pemenuhan tujuan organisasi.</p>	<p>jauh lebih bermutu.</p>
---	---	---	----------------------------

		tujuan organisasi secara keseluruhan.				
5	Effect of Work Environment, Communication, and Organizational Culture on Job Satisfaction in PT. Sukses Maju Seketika. Penulis: Stevanny Yap, Pujiarti. Tahun terbit: 2022	Orientasi dasar dari kajian ini memaparkan krusialnya peran lingkungan kerja, komunikasi, serta budaya organisasi demi mengintervensi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Sukses Maju Seketika. Adanya kondisi lingkungan kerja yang kurang representatif, seperti buruknya sirkulasi udara beserta minimnya jaminan keselamatan, ditengarai memicu dampak	Prosedur operasional yang diterapkan pada riset ini mengandalkan jalur pendekatan kuantitatif, di mana kompilasi data primer dihimpun memanfaatkan instrumen kuesioner yang disebarakan bagi 42 karyawan di PT. Sukses Maju Seketika. Studi ini mengaplikasikan teknik sampling probabilitas, dengan corak spesifik metode sensus yang memosisikan total populasi bertindak selaku unit sampel. Alat ukur kuesioner dirancang memuat butir pertanyaan terstruktur seputar	Output empiris membuktikan bahwasanya konstruk lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi menorehkan pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Sukses Maju Seketika. Merujuk pada pemodelan regresi, teridentifikasi bahwa aspek lingkungan kerja mencatatkan kontribusi paling dominan, diikuti oleh peranan komunikasi serta nilai budaya organisasi. Hasil estimasi parameter nilai t pada tiap-tiap variabel independen memaparkan bahwa seluruh komponen tersebut menyumbang dampak positif yang signifikan demi memacu kepuasan kerja, ditunjukkan oleh perolehan angka signifikansi di bawah ambang 0,05.	Konklusi menyeluruh dari riset ini mempertegas bahwa keterpaduan aspek lingkungan kerja, komunikasi. Rekam analisis memperlihatkan bahwa akselerasi pada ketiga parameter tersebut secara linier memicu penguatan kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang prima, didukung implementasi komunikasi yang efektif beserta internalisasi budaya organisasi yang positif, terbukti andal mengondisikan atmosfer kerja yang kondusif. Studi ini menyarankan agar jajaran manajemen	https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/376/345

negatif bagi produktivitas dan kepuasan karyawan.	variabel lingkungan kerja, komunikasi, budaya organisasi, serta kepuasan	Ulasan hasil menyoroiti esensialnya penyediaan lingkungan kerja yang ideal, dengan memprioritaskan tata pencahayaan, sistem sirkulasi udara, beserta standarisasi keselamatan.	korporasi menitikberatkan perhatian pada pembenahan sektor-sektor tersebut guna memikat sekaligus mempertahankan aset karyawan yang kompeten.
Di lain sisi, jalinan komunikasi yang efektif di internal karyawan	kerja, yang dioperasikan lewat skala ordinal untuk mengukur persepsi responden.	Tambahkan lagi, pola komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan terbukti merekatkan jalinan hubungan kerja, sedangkan iklim budaya organisasi yang suportif andal menumbuhkan ikatan nilai dan norma yang menstimulasi para staf untuk saling berkolaborasi serta menelurkan inovasi.	Dengan begitu, cetak biru strategi yang berorientasi pada peningkatan aspek lingkungan kerja serta pola komunikasi dipastikan mampu mendongkrak tingkat kepuasan kerja, yang pada fase berikutnya mendatangkan dampak positif bagi capaian kinerja organisasi secara makro.
maupun relasi atasan dan bawahan memegang andil vital guna mengonstruksi hubungan kerja yang kokoh. Manifestasi budaya organisasi yang solid pun berkontribusi menumbuhkan nilai sekaligus norma penopang kinerja dan kepuasan karyawan.	Seluruh data yang terhimpun dievaluasi menggunakan bantuan perangkat lunak spss, meliputi tahapan uji instrumen, pemodelan analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis secara parsial (t-test) maupun serentak (F-test). Penerapan skema metodologi ini diproyeksikan untuk memperoleh gambaran pemahaman secara komprehensif mengenai	Rekam temuan ini mengindikasikan urgensi bagi perusahaan untuk mengonsentrasikan kebijakan pada ketiga dimensi dimaksud agar mampu mendongkrak kepuasan kerja sekaligus memelihara loyalitas karyawan berkualitas.	
Menghadapi tingginya alternatif lapangan kerja	<u>mengenai</u>		

saat ini, kontribusi faktor-
korporasi faktor tersebut
dituntut terhadap dinamika
mengondisikan kepuasan kerja
ekosistem karyawan di
tempat kerja korporasi tersebut.
yang memikat
serta suportif
demi
meminimalkan
tingkat
perputaran
karyawan
terbaik. Kajian
ini ditujukan
untuk
membedah
relasi timbal
balik di antara
ketiga
instrumen
tersebut serta
kontribusinya
dalam
menstimulasi
kepuasan kerja
di internal
perusahaan,
sehingga
mampu
menyokong
pihak
manajemen
dalam
mendesain
rumusan taktis

		yang aplikatif guna mendongkrak kinerja dan kepuasan karyawan.				
6	PERAN BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Penulis : Reka Mawaddah Harisandi, M. Farid Wajdi. Tahun Terbit : 2024	Kajian ilmiah ini memfokuskan telaah pada urgensi pembentukan kinerja karyawan di lingkungan industri perbankan, khususnya pada Bank BRI, yang mengemban fungsi vital dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Perolehan tingkat kinerja yang optimal dari segenap staf mutlak dibutuhkan agar institusi sanggup mengakomoda	Alur metodologi yang dipilih dalam pengerjaan riset ini bersandar pada koridor pendekatan kuantitatif memanfaatkan rancangan desain survei. Target cakupan populasi mengarah pada seluruh elemen pegawai di korporasi perbankan Bank BRI pada beberapa area. Mekanisme penarikan unit sampel mempergunakan teknik purposive sampling, yang	Output empiris memaparkan bukti bahwa komparasi dimensi variabel bebas dan terikat bermakna berpengaruh terhadap raihan kinerja karyawan di Bank BRI. Berdasarkan skor koefisien jalur (path coefficient), terindikasi bahwa variabel disiplin kerja menyumbangkan daya dorong paling kuat lewat perolehan parameter 0,550, disusul berikutnya oleh kontribusi budaya organisasi (0,333) serta faktor lingkungan kerja (0,118). Penjabaran ulasan menegaskan bahwasanya penanaman budaya organisasi yang solid efektif menuntun internalisasi norma dan nilai penopang para staf dalam mengejar capaian	Sintesis akhir dari penelitian ini mengonfirmasi bahwasanya variabel bebas dan terikat, bersama-sama maupun memengaruhi capaian karyawan di Bank BRI secara signifikan. Hasil kalkulasi data memperlihatkan bahwa ketiga aspek dimaksud menyokong andil positif, di mana parameter disiplin kerja bertindak sebagai instrumen dengan efek pengaruh terkuat. Kajian ini merefleksikan pentingnya membangun iklim budaya organisasi yang suportif, penataan area lingkungan kerja yang kondusif, serta aplikasi penegakan disiplin yang konsisten	552- Article Text- 1552-1- 10- 2024042 9.pdf

<p>si pelbagai kepuasan dan kebutuhan nasabah secara prima.</p>	<p>menetapkan sejumlah 64 responden berdasarkan batasan kualifikasi tertentu, seperti batas usia minimal 20 tahun serta menyandang status aktif selaku pekerja.</p>	<p>kinerja optimal. Sektor lingkungan kerja yang naik dan sehat terbukti mendongkrak moralitas semangat serta motivasi karyawan, sedangkan penguatan disiplin kerja yang ketat merangsang tingkat kepatuhan pada aturan formal sekaligus melejitkan kuantitas produktivitas.</p>	<p>demi mengakselerasi tingkat kinerja karyawan.</p>
<p>Terkait fenomena ini, selaku pilar utama yang mengintervensi fluktuasi kinerja karyawan. Pondasi budaya organisasi yang kokoh andal mengonstruksi norma serta nilai penopang, sementara kondisi lingkungan kerja yang kondusif merangsang</p>	<p>Proses pengumpulan data primer ditopang instrumen kuesioner terstruktur untuk mengukur konstruk budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.</p>	<p>Temuan riset ini dinilai selaras dengan rekam jejak studi terdahulu yang memvalidasi besarnya urgensi ketiga elemen operasional tersebut dalam memicu eskalasi kinerja pegawai.</p>	<p>Melalui pemantauan intensif terhadap dimensi-dimensi ini, jajaran pengambil kebijakan dapat memformulasikan skema strategi yang jauh lebih berdaya guna dalam mendongkrak produktivitas sekaligus kepuasan kerja, yang kelak mentransfer dampak positif bagi stabilitas kinerja perusahaan secara menyeluruh.</p>

aspek kenyamanan sekaligus produktivitas kerja. Di samping itu, penegakan disiplin kerja yang konsisten memacu para staf untuk patuh pada regulasi dan mengeksekusi kewajiban secara efisien.	Smart PLS, mencakup operasionalisasi pengujian validitas, reliabilitas, hingga pembuktian hipotesis. Metode ini dimanfaatkan demi memetakan sekaligus mengukur jembatan hubungan antar-variabel yang diteliti lewat jalur yang sistematis, terukur, dan objektif.
Penelitian ini dirancang guna membedah imbas dari ketiga faktor dimaksud terhadap capaian kinerja karyawan di jajaran unit kantor cabang Bank BRI, demi menyajikan perspektif masukan yang aplikatif bagi pihak manajemen	

		dalam mengeskalasi kapasitas kinerja SDM mereka.				
7	Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Penulis: Ahmad Firman, Fitriani Latief, Dirwan Tahun Terbit: 2024	Ulasan ilmiah ini membedah esensialnya andil motivasi kerja, lingkungan kerja, sekaligus budaya organisasi demi mengoptimalkan kuantitas kinerja pegawai, dengan lokus spesifik pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Menyikapi arus kompetisi global, korporasi didesak memperkokoh keunggulan kompetitif serta mutu pelayanan, yang	Kerangka metodologi yang diaplikasikan dalam kajian ini mengandalkan pendekatan kuantitatif yang dikombinasikan bersama corak rancangan survei. Unit populasi riset menysasar seluruh elemen staf di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar dengan jumlah total 150 individu. Penarikan subjek sampel mengeksploitasi metode acak sederhana bersandarkan rumus Slovin, sehingga diperoleh kuota sebanyak 60 responden yang dinilai representatif.	Rekam jejak analisis memaparkan fakta empiris bahwasanya dimensi motivasi kerja, lingkungan kerja, beserta budaya organisasi menyumbangkan andil positif dan bermakna signifikan terhadap raihannya kinerja pegawai. Output kalkulasi regresi linier berganda menyingkap bahwa parameter motivasi kerja mencatatkan porsi kontribusi paling masif bagi dinamika kinerja pegawai, disusul kemudian oleh pengaruh lingkungan kerja serta aspek budaya organisasi. Penjabaran ulasan mempertegas bahwa dorongan motivasi yang tinggi menstimulasi para staf untuk mdedikasikan	Konklusi komprehensif dari studi ini memvalidasi secara ilmiah bahwa rajutan dimensi motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, beserta internalisasi. Berdasarkan rangkuman data, dipaparkan bahwa ketiga faktor tersebut berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan instrumen motivasi kerja menduduki posisi sebagai stimulan dengan pengaruh terkuat. Eksplorasi ini merefleksikan esensialnya memformulasikan tata area lingkungan kerja yang kondusif disandingkan pengokohan iklim	View Of Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

<p>menempatkan porsi sumber daya manusia bertindak selaku aset paling berharga. Terwujudnya kinerja pegawai yang prima terpaut erat oleh stimulus dari motivasi kerja, iklim lingkungan kerja, serta nilai budaya organisasi yang akomodatif.</p>	<p>Penjaringan data primer ditopang instrumen kuesioner terstruktur penakar dimensi.</p>	<p>usaha maksimal dalam operasional pekerjaan mereka, Eksistensi budaya organisasi yang kuat turut memegang peranan dalam mengarahkan pola perilaku pegawai sekaligus mendorong nilai-nilai positif penopang ketercapaian tujuan bersama. Hal ini memvalidasi bahwa ketiga faktor ini bertindak sebagai elemen kunci akselerasi kinerja pegawai, sekaligus mengingatkan jajaran manajemen untuk konsisten mengupayakan pembenahan ekosistem tempat kerja demi merengkuh hasil yang optimal.</p>	<p>budaya organisasi yang mendukung, agar segenap pegawai merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja.</p>
<p>Kajian ini diorientasikan guna memetakan potret imbas dari ketiga konstruk dimaksud terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai,</p>	<p>Pemrosesan data statistik dieksekusi memanfaatkan formulasi regresi linier berganda demi memvalidasi jembatan keterkaitan antar-variabel, baik secara serentak (simultan) maupun mandiri (parsial). Pengaplikasian teknik ini memberi ruang bagi peneliti untuk merangkum kesimpulan yang validitas dan reliabilitasnya teruji seputar keterpautan</p>	<p>Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menempatkan aspek-aspek tersebut ke dalam skala prioritas strategi manajemen sumber daya manusia demi memacu produktivitas sekaligus level kepuasan pegawai secara keseluruhan. Adanya keterbatasan riset ini, yang mana lokus pengamatannya hanya berfokus pada satu lokasi unit kerja saja, memberikan peluang bagi penelitian mendatang untuk menjelajahi cakupan yang lebih luas supaya mendapatkan hasil terkait pengaruh indikator</p>	

		<p>dengan proyeksi menyajikan sumbangsih pemikiran strategis bagi manajemen dalam menata sumber daya manusia secara operasional. Lewat penguasaan atas keterpautan ini, entitas perusahaan berpeluang memformulasi kan tata ruang dan iklim kerja yang kerja lebih baik, yang nantinya memicu akselerasi produktivitas, kepuasan kerja staf, hingga realisasi target makro instansi secara keseluruhan.</p>	<p>variabel, guna memasok perspektif teoritis yang berguna bagi pengelolaan sumber daya manusia di internal korporasi.</p>	<p>tersebut terhadap kinerja pegawai.</p>		
8	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN	Telaah ilmiah ini memetakan signifikansi	Sistem operasional dari penelitian ini bertumpu pada	Fakta ilmiah memperlihatkan bahwa instrumen budaya organisasi serta	Inferensi akhir dari riset ini memvalidasi bahwasanya budaya organisasi	View Of PENGARUH

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDISI KEPEMIMPINAN PADA KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN	peranan penting budaya organisasi beserta kondisi lingkungan kerja dalam memacu eskalasi kinerja pegawai, terutama di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Permasalahan kesejahteraan sosial yang semakin kompleks, semisal mitigasi dampak bencana alam dan penanganan populasi anak jalanan, menuntut lembaga pemerintah untuk meningkatkan efektivitasnya dalam memberikan layanan kepada	koridor pendekatan kuantitatif yang dikombinasikan bersama model desain survei. Proses pengamatan empiris bertempat di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, dengan mengalkulasi ambang populasi global sebanyak 125 pegawai, di mana penentuan unit sampelnya mengandalkan regulasi rumus Slovin hingga mengumpulkan total 95 responden. Mekanisme penjaringan data ditopang lewat penerapan kombinasi metode observasi, kuesioner, serta dokumentasi. Instrumen kuesioner dirancang secara khusus untuk mengalkulasi dimensi parameter.	atmosfer lingkungan kerja menyumbang dampak positif dan bermakna secara berpengaruh terhadap kapabilitas. Lewat bedah statistik yang dilakukan, terungkap pula bahwa kedua parameter tersebut menyokong eskalasi kinerja pegawai secara positif, di mana eksistensi kepemimpinan bertindak selaku variabel mediasi. Keluaran pengujian pun mengonfirmasi bahwa perolehan angka t-hitung untuk impak indikator ajek melampaui batas nilai t-tabel, yang mengindikasikan derajat signifikansi yang valid. Rangkuman pembahasan ini menggarisbawahi bahwa pengokohan iklim budaya organisasi yang ideal andal mengeskalasi mutu kepemimpinan, sedangkan standarisasi lingkungan kerja yang suportif efektif membangun atmosfer kerja yang positif. Fenomena ini membawa implikasi bahwa pembenahan pada gaya kepemimpinan serta	beserta lingkungan kerja memberikan imbas signifikan terhadap aspek kepemimpinan, yang kelak mentransfer stimulasi positif bagi kurva. Rekam data empiris mengonfirmasi bahwa transformasi pada dimensi budaya organisasi serta penyediaan lingkungan kerja yang prima bakal mereformasi kualitas gaya kepemimpinan, yang pada muaranya mengeskalasi capaian kinerja pegawai. Di samping itu, parameter kepemimpinan bertindak selaku elemen mediator yang memperkokoh rajutan korelasi variabel bebas dan terikat. Rangkuman temuan ini menggarisbawahi krusialnya tata kelola budaya organisasi beserta lingkungan kerja dalam kerangka melejitkan efektivitas operasional instansi pemerintah, sekaligus menyodorkan masukan strategis bagi	BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDISI KEPEMIMPINAN PADA KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN.
Penulis : Putri Intan Lodi, Haeruddin Saleh, Chahyono					
Tahun Terbit : 2022					

masyarakat. kondisi lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan.	kinerja pegawai, dengan memanfaatkan standarisasi skala Likert selaku media penilaian. Pemrosesan data statistik dijalankan dengan memberdayakan teknik Partial Least Square (PLS) guna membedah jalinan korelasi hubungan antar variabel, sekaligus menerapkan Uji Sobel demi membuktikan kebenaran dari hipotesis mediasi..	penataan lingkungan kerja yang representatif berpeluang besar memicu produktivitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, jajaran manajemen sangat perlu memfokuskan perhatian pada pengayaan dimensi-dimensi tersebut demi merealisasikan tujuan organisasi secara lebih efektif.	pihak manajemen agar konsisten mengokohkan fondasi kepemimpinan serta mengondisikan atmosfer lingkungan kerja yang suportif guna merealisasikan tujuan organisasi secara lebih optimal.
--	---	---	---

Selaras dengan adanya perubahan arah kebijakan pemerintah menuju reformasi, aspek profesionalisme pegawai menjadi sangat penting untuk menjawab tantangan di era globalisasi. Penelitian ini

bertujuan untuk menganalisis hasil dengan harapan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di Dinas Sosial.

9	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA TANGERANG SELATAN	Penyelidikan ini menggarisbawahi urgensi pengelolaan sumber daya manusia demi memacu kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. Dalam	Desain metodologi yang diadopsi sepanjang pelaksanaan riset ini bersandar pada koridor kuantitatif yang dikombinasikan bersama model desain survei. Lokus pengamatan diselenggarakan pada Dinas Tenaga Kerja Kota	Output empiris menyingkap eksistensi keterkaitan positif dan bermakna signifikan dari dimensi lingkungan kerja fisik beserta budaya organisasi terhadap pembentukan tersebut. Melalui estimasi analisis regresi linier berganda, berhasil dirumuskan	Inferensi komprehensif dari kajian ini mempertegas bahwasanya konstruk lingkungan kerja fisik beserta budaya organisasi secara signifikan mengintervensi capaian kinerja pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. Rekam data memaparkan bukti bahwa kedua instrumen	View of PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
---	---	--	---	--	---	--

Penerbit : Zaffira, Siska Yunanti	<p>ranah keorganisasian, capaian kinerja pegawai dipandang sebagai pilar utama dalam pemenuhan visi institusi, khususnya saat berhadapan dengan problematika kompleks di instansi pemerintahan.</p> <p>Indikasi kemerosotan kinerja pegawai, yang terefleksi lewat degradasi tingkat disiplin serta kegagalan target, memicu urgensi tata kelola terhadap instrumen penentu performa, yakni lingkungan kerja fisik beserta budaya organisasi.</p>	<p>Tangerang Selatan, dengan melibatkan skema sampel jenuh yang mencakup total 77 responden. Proses penjaringan data primer ditopang oleh instrumen kuesioner terstruktur penakar konstruk lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, serta kinerja pegawai.</p> <p>Serangkaian tahapan evaluasi formal meliputi uji validitas, uji reliabilitas, disusul pemodelan analisis regresi linier diterapkan demi mengidentifikasi jembatan korelasi antar-variabel dimaksud. Di samping itu, kalkulasi nilai koefisien korelasi beserta pengujian hipotesis (melalui uji t dan uji F) dijalankan guna</p>	<p>persamaan statistik yang memaparkan dampak langsung dari kedua variabel independen tersebut menuju tingkat kinerja pegawai.</p> <p>Parameter uji t membuahkan skor signifikansi yang valid bagi tiap-tiap konstruk, mengonfirmasi bahwasanya penguatan pada sektor lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berkontribusi nyata bagi eskalasi kinerja. Tambahan lagi, penghitungan koefisien determinasi memperlihatkan bahwa rentang 79,8% dari fluktuasi kinerja pegawai dapat diuraikan oleh kombinasi kedua faktor operasional ini.</p> <p>Pembahasan hasil riset menitikberatkan pentingnya perumusan iklim lingkungan kerja yang kondusif berdampingan dengan internalisasi nilai budaya organisasi yang ideal, lantaran keduanya terbukti</p>	<p>operasional tersebut mengusung jalinan korelasi yang solid dan positif dengan variabel kinerja pegawai, di mana intervensi perbaikan pada aspek lingkungan kerja fisik dan iklim budaya organisasi mentransfer dampak linier terhadap penguatan kinerja.</p> <p>Bersandarkan capaian indeks koefisien determinasi yang tergolong masif, riset ini merefleksikan bahwa tindakan konkret untuk membenahi sisi fisik ruang kerja serta mengokohkan fondasi budaya organisasi yang positif sanggup bertindak selaku langkah taktis yang andal demi memacu kinerja pegawai.</p> <p>Oleh sebab itu, jajaran pengambil keputusan didorong untuk mengimplementasikan restrukturisasi yang dibutuhkan pada kedua ranah operasional ini agar mampu memetik capaian yang optimal</p>	<p>KINERJA A PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTATANG SELATAN.</p>
--------------------------------------	---	--	---	--	--

<p>Kehadiran atmosfer tempat kerja yang representatif mencakup pengaturan temperatur, intensitas tata cahaya, dan tingkat kenyamanan yang dipadukan dengan corak budaya organisasi yang positif, diproyeksikan mampu menstimulasi aparatur untuk bekerja secara produktif.</p>	<p>memvalidasi relasi antar-konstruk.</p>	<p>saling menyokong dalam melejitkan motivasi sekaligus produktivitas kerja aparatur, yang pada muaranya mendukung pemenuhan target organisasi secara efektif.</p>	<p>sekaligus mendorong akumulasi produktivitas kerja secara makro.</p>
<p>Konsekuensinya, riset ini diorientasikan untuk membedah dampak dari kedua elemen operasional dimaksud terhadap kinerja</p>			

		pegawai, guna memasok rekomendasi strategis bagi pembenahan manajerial di internal instansi bersangkutan.				
10	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN SITUBONDO MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	Orientasi dasar dari pelaksanaan riset ini dikonsentrasikan pada lingkup Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Situbondo, yang mengemban otoritas vital dalam memacu akumulasi pundi-pundi finansial daerah via pengelolaan pajak daerah serta retribusi. Kajian ini diinisiasi merujuk pada hasil	Desain metodologis yang diimplementasikan dalam kajian ini mengandalkan pemodelan pendekatan kuantitatif ditopang rancangan survei lapangan. Operasionalisasi riset diselenggarakan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Situbondo sepanjang kurun waktu tiga bulan, terhitung sejak Maret hingga Mei. Lingkup populasi subjek membidik 40 aparatur sipil negara (ASN), di mana prosedur	Rekam analisis data memaparkan bukti bahwasanya variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, serta motivasi kerja menyumbangkan dampak yang variatif terhadap tingkat kepuasan kerja dan raihan hasil dari temuan. Kendati dimensi budaya organisasi dan lingkungan kerja memperlihatkan indikasi arah kontribusi positif, estimasi parameter statistik justru membuktikan bahwa dampak tersebut berada pada taraf tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, variabel motivasi kerja malah menorehkan efek negatif yang juga tidak signifikan	Sintesis akhir dari penyelidikan ini mengonfirmasi bahwasanya konstruk budaya organisasi beserta lingkungan kerja menyumbangkan kontribusi positif yang bermakna signifikan bagi pembentukan kinerja aparatur sipil negara di lingkungan situbondo. Meskipun begitu, parameter kepuasan kerja tidak terbukti andal dalam menjalankan perannya bertindak selaku variabel yang efektif guna menjembatani korelasi budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.	View Of PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BADAN PENDAPATAN DAERA

Tahun Terbit: 2025	<p>pengamatan empiris yang menyingkap bahwa tingkat kinerja aparatur sipil negara (ASN) di lingkup Bapenda cenderung konstan, meskipun dijumpai pelbagai kendala operasional dalam memaksimalkan kepuasan kerja mereka.</p>	<p>penarikan unit sampel menerapkan asas-asas.</p> <p>Tahapan pengumpulan data primer mengandalkan distribusi instrumen kuesioner terstruktur untuk mengukur konstruk budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta aspek kinerja.</p>	<p>bagi kepuasan kerja staf.</p> <p>Walau demikian, konstruk budaya organisasi beserta lingkungan kerja tervalidasi menorehkan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, merefleksikan bahwa kedua faktor ini dapat mendorong produktivitas pegawai. Kepuasan kerja ternyata tidak berfungsi sebagai variabel perantarayang efektif dalam hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja.</p>	<p>Tambahan lagi, konstruk motivasi kerja memperlihatkan andil yang negatif serta berada pada ambang tidak signifikan terhadap pembentukan kepuasan kerja, mengindikasikan bahwa faktor ini memerlukan perhatian lebih untuk ditingkatkan.</p>	<p>H KABUP ATEN SITUBO NDO MELAL UI KEPUA SAN KERJA SEBAG AI VARIA BEL INTER VENIN G.</p>
	<p>Construct budaya organisasi, lingkungan kerja, berdampingan dengan motivasi kerja ditempatkan selaku pilar potensial yang mengintervensi tingkat kinerja sekaligus kepuasan kerja</p>	<p>Pemrosesan data statistik beserta pengujian hipotesis dieksekusi mengeksplorasi formulasi model persamaan struktural berbasis Structural</p>	<p>Temuan empiris menyingkap fakta bahwa sekalipun tata kelola budaya dan lingkungan kerja yang ideal memegang peranan krusial, instrumen motivasi kerja mutlak ditata ulang demi menyokong nilai tambah pada kepuasan kerja sekaligus performa kinerja pegawai secara komprehensif. Kajian ini juga menyoroti perlunya perhatian lebih dalam</p>	<p>Riset ini menyimpulkan bahwa kendati pemantapan ekosistem budaya dan lingkungan kerja yang baik berperan penting guna mendorong kinerja, dorongan motivasi kerja sangat dibutuhkan agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja maksimal. Konsekuensinya, pihak otoritas manajemen berkewajiban memfokuskan program strategis pada pengembangan strategi</p>	

<p>pegawai. Penanaman budaya organisasi yang solid diproyeksikan mampu menstimulasi lahirnya ekosistem lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan dorongan motivasi kerja yang baik andal memantik perolehan kinerja yang optimal.</p>	<p>Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM) yang dioperasikan via piranti lunak Smart PLS 3.0. Jalur pendekatan statistik ini dimanfaatkan guna membantu peneliti dalam mengevaluasi pola interaksi antara variabel-variabel dalam model penelitian secara efektif sekaligus menjamin validitas output yang dihasilkan.</p>	<p>menciptakan motivasi yang efektif guna mendapatkan hasil kinerja yang terbaik.</p>	<p>yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja aman dan bahagia</p>
---	--	---	---

Walakin, fenomena di lapangan memperlihatkan realitas bahwa kendati pemenuhan target kerja berhasil dieksekusi, masih terbuka ruang pembenahan

yang masif ada dimensi kepuasan kerja. Atas dasar itulah, studi ini dirancang untuk membedah imbas interaksi faktor-faktor dimaksud terhadap kinerja ASN dengan memposisikan kepuasan kerja bertindak selaku variabel perantara.

Riset ilmiah yang dikerjakan oleh Maulana Hardi Putra dan Chotamul Fajri pada tahun 2024, dibuat dengan maksud membedah seberapa besar parameter lingkungan kerja dan budaya organisasi mengintervensi efektivitas aparatur di instansi Kecamatan Kembangan Jakarta Barat. Operasionalisasi kajian tersebut bersandar pada jalur kuantitatif memanfaatkan skema sampling jenuh yang merangkul 60 responden. Bersandarkan pemodelan analisis regresi, terkonfirmasi bahwa variabel lingkungan kerja menyodorkan implikasi nyata terhadap kinerja pegawai lewat porsi terdapat 43,1%, lalu di sisi lain budaya organisasi menggelontorkan kontribusi di kisaran angka 42,9%. Gabungan kedua variabel ini secara keseluruhan memengaruhi kinerja pegawai sebesar 51,1%, dengan sisa pengaruhnya berasal dari faktor lain. Hasil uji t dan F mengindikasikan tingkat signifikansi yang menguatkan hipotesis bahwa kedua variabel tersebut memberikan efek positif dan substansial. Lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi positif terbukti mampu mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas para pegawai. Oleh karena itu, peningkatan pada kedua elemen ini menjadi krusial guna menunjang perbaikan kinerja para pejabat pemerintahan di jenjang kecamatan.

Penelitian kedua yang ditulis oleh Daria Perva er.al (2016) yang berjudul *“Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja: Perspektif Lintas Budaya dalam Manajemen Organisasi Nirlaba”* Penelitian ini mengeksplorasi keterkaitan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan performa organisasi dalam konteks organisasi nirlaba dengan menggunakan AIESEC di Portugal dan Ukraina sebagai studi kasus. Temuan ini menemukan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai variabel penengah dalam

keterkaitan antara kepemimpinan dan performa, juga teridentifikasi variasi gaya kepemimpinan serta kecenderungan budaya organisasi di kedua negara tersebut. Di Ukraina, budaya organisasi yang paling menonjol adalah hierarkis dan pasar, sedangkan di Portugal, cenderung lebih pada budaya klan dan adhokratis. Pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner yang disebar untuk 240 responden, dan kajian dilakukan menggunakan SPSS dan AMOS. Hasil kajian ini menggarisbawahi jika kepemimpinan yang otentik dan budaya organisasi kuat kuat memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi nirlaba, meski demikian, penelitian ini memiliki batasan terkait dengan ukuran sampel dan penggunaan bahasa dalam kuesioner yang menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk penelitian di masa mendatang.

Eksplorasi ilmiah urutan ketiga dieksekusi oleh Suntoro (2021) di mana orientasinya adalah mendeteksi imbas dari motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, tunjangan kinerja, sekaligus disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Pelaksana Teknis Pasar Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas. Skema pengambilan data mengandalkan teknik purposive sampling dengan menjangkau keterlibatan aktif dari 128 responden yang mencatatkan masa bakti di atas tiga tahun serta aktif mendapatkan tunjangan kinerja. Mengacu pada rujukan output regresi linier, terbukti otentik bahwasanya keseluruhan parameter tersebut mentransfer stimulasi positif dan bermakna signifikan, baik secara mandiri ataupun serentak, menuju kinerja karyawan. Perolehan indeks Adjusted R Square di angka 68,6% mencerminkan bahwa gugusan variabel independen mampu merepresentasikan porsi mayoritas dari fluktuasi variasi kinerja karyawan yang tercipta. Tambahan lagi, manifestasi budaya kerja yang kokoh, mekanisme sistem penghargaan yang representatif, disandingkan tingkat disiplin beserta motivasi yang masif tervalidasi andal mengeskalasi akumulasi produktivitas karyawan.

Penelitian yang dijalankan oleh Muh. Abdul Rosid beserta timnya di tahun

2022, mengkaji koneksi antara budaya perusahaan dan suasana kerja dengan semangat kerja para karyawan di institusi pendidikan Muhammadiyah wilayah Tangerang. Temuan studi ini menyimpulkan bahwa suasana kerja merupakan faktor paling signifikan yang memengaruhi dorongan dan performa karyawan, diikuti oleh semangat kerja itu sendiri dan kultur perusahaan. Secara kumulatif, kultur perusahaan dan suasana kerja bersama-sama menyumbang sebesar 95,2% dalam mendongkrak performa karyawan. Lebih lanjut, riset ini mengungkap bahwa kesadaran karyawan akan budaya organisasi belum mencapai tingkat yang ideal, dan indikator lingkungan kerja, masih membutuhkan perbaikan. Semangat kerja bertindak sebagai penghubung antara kultur perusahaan, suasana kerja, dan performa karyawan. Dengan demikian, penyempurnaan pada ketiga komponen ini dinilai krusial untuk mengoptimalkan peningkatan performa karyawan.

Studi kelima, oleh Stevanny Yap dan Pujiarti (2022), mengupas korelasi dengan kondisi lingkungan kerja, kelancaran komunikasi, dan corak budaya organisasi melalui tingkat kepuasan karyawan di PT. Sukses Maju Seketika. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, melibatkan 42 partisipan, dan menganalisis data memakai SPSS 25. Hasil regresi menunjukkan bahwa ketiga faktor independen tersebut berkontribusi positif dan berarti pada kepuasan kerja. Nilai koefisiennya adalah 0,467 untuk lingkungan kerja, 0,407 untuk komunikasi, dan 0,270 untuk budaya organisasi. Angka R^2 yang disesuaikan sebesar 0,854 menandakan bahwa 85,4% dalam kepuasan kerja mengalami perubahan dapat diterangkan oleh ketiga variabel ini. Lebih lanjut, uji t dan uji F mengonfirmasi bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut signifikan, baik jika dilihat sendiri-sendiri maupun secara bersamaan. Maka dari itu, mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung komunikasi yang lancar, dan menumbuhkan budaya organisasi menjadi faktor penentu untuk menaikkan kepuasan kerja para pegawai.

Penelitian lainnya yang disiapkan oleh Reka Mawaddah Harisandi dan M. Farid Wajdi (2024) berupaya menguji pengaruh budaya organisasi, suasana kerja, serta kedisiplinan dalam bekerja terhadap performa karyawan di beberapa unit kerja Bank BRI yang berlokasi di Surakarta dan Sukoharjo. Desain metodologi dalam kajian ini menerapkan pendekatan kuantitatif berbasis analisis SEM-PLS dengan melibatkan 64 partisipan. Rekam data menyingkap bahwasanya ketiga dimensi tersebut menyodorkan implikasi positif serta signifikan terhadap performa karyawan, lewat rincian bobot budaya organisasi senilai 0,333, disusul lingkungan kerja sebesar 0,118, dan disiplin kerja menempati porsi tertinggi di angka 0,550. Perolehan parameter R^2 sebesar 0,808 mengonfirmasi bahwa akurasi daya prediksi model dalam penelitian ini tergolong sangat prima. Indikator disiplin kerja juga tervalidasi sebagai pilar krusial untuk melejitkan efektivitas karyawan. Secara menyeluruh, konklusi studi ini menggarisbawahi vitalnya pemantapan budaya organisasi yang kokoh, penataan lingkungan kerja yang kondusif, dan pengondisian disiplin demi memaksimalkan hasil kerja karyawan.

Karya ilmiah Dirwan dan tim (2024), Eksplorasi ilmiah ini mengaplikasikan desain kuantitatif terhadap 60 partisipan, di mana pemrosesan datanya memberdayakan formulasi regresi linier berganda. Output riset menyingkap bahwasanya trio komponen tersebut terbukti menyodorkan dampak positif serta signifikan bagi performa karyawan. Variabel motivasi kerja tervalidasi selaku elemen penentu utama, lalu kondisi lingkungan kerja yang kondusif efektif memicu produktivitas, sementara dimensi budaya organisasi andal menyelaraskan skema kerja dengan target perusahaan. Nilai adjusted R^2 sebesar 44,3% mengindikasikan bahwa variabel bebas cukup kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, sangatlah penting bagi manajemen untuk memperhatikan faktor-faktor internal guna memaksimalkan performa, meskipun penelitian ini terbatas karena hanya meneliti satu unit perusahaan, sehingga disarankan guna memperluas jangkauan serta menyempurnakan pendekatan.

kajian kedelapan besutan Chahyono beserta timnya (2022) bertujuan mengurai bagaimana budaya organisasi dan kondisi kerja berinteraksi terhadap pencapaian karyawan, dengan menempatkan kepemimpinan bertindak sebagai faktor mediasi di lembaga tersebut. Riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif lewat analisis SmartPLS dan Uji Sobel, dengan melibatkan 95 pegawai selaku responden. Rekam temuan menyingkap bahwasanya dimensi budaya organisasi, kondisi kerja, serta kepemimpinan secara konstan menyodorkan andil positif dan bermakna pada kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan tervalidasi

memegang peran krusial guna menjembatani imbas budaya organisasi dan atmosfer kerja terhadap performa. Perolehan parameter R^2 di angka 83,9% merefleksikan masifnya kontribusi variabel-variabel tersebut bagi akumulasi hasil kinerja. Penegakan budaya kerja yang solid, pengadaan lingkungan kerja yang mendukung, berdampingan dengan kepemimpinan yang efektif menjadi pilar utama untuk mendongkrak performa staf pada instansi pemerintahan.

Studi kesembilan dari Zaffira dan Siska Yunanti (2024), berupaya menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap performa karyawan di lembaga tersebut. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam studi ini, melibatkan 77 partisipan. Analisis regresi yang dilakukan menyimpulkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Budaya organisasi terbukti memiliki dampak lebih besar ($\beta = 0,705$) ketimbang lingkungan kerja fisik ($\beta = 0,178$), yang secara bersama-sama menyumbang 79,8% terhadap performa karyawan. Selain itu, studi ini menemukan sejumlah kendala, termasuk suhu ruangan yang tidak ideal, pencahayaan yang kurang memadai, dan budaya kerja yang belum sepenuhnya efektif. Dengan demikian, perbaikan pada aspek fisik serta penguatan budaya organisasi sangat dibutuhkan untuk menunjang peningkatan performa karyawan secara nyata.

Kajian ilmiah yang diselesaikan oleh Faqif Maltuf dan tim (2025), diorientasikan demi membedah korelasi budaya organisasi, kondisi kerja, sekaligus pendorong kerja terhadap raihan kinerja ASN di lingkup Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Situbondo, dengan menempatkan kepuasan kerja selaku faktor penghubung. Operasionalisasi studi ini melibatkan sebanyak 40 responden serta mengaplikasikan jalur pendekatan PLS-SEM.

Output riset memaparkan bukti empiris bahwasanya budaya organisasi beserta kondisi kerja menorehkan pengaruh positif dan signifikan secara langsung bagi tingkat kinerja, walakin keduanya terpantau tidak menyodorkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Di lain pihak, variabel pendorong kerja teridentifikasi membawa imbas negatif yang tidak signifikan bagi pembentukan kepuasan kerja ataupun kinerja. Rekam kalkulasi efek tidak langsung turut memvalidasi bahwasanya kepuasan kerja tidak mampu menjalankan perannya secara optimal sebagai mediator dalam menjembatani keterpautan dari budaya organisasi, kondisi kerja, dan pendorong kerja menuju kinerja. Konsekuensinya, porsi sokongan paling masif terhadap kinerja sejatinya bersumber dari dimensi budaya organisasi dan kondisi kerja, sementara aspek kepuasan kerja terbukti gagal bertindak selaku mediator yang signifikan.

Penelaahan terhadap berbagai penelitian terdahulu tersebut menjelaskan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, meskipun hasil temuan tersebut bervariasi tergantung pada konteks dan instansi yang menjadi objek penelitian. Namun, terdapat inkonsistensi hasil (*research gap*) yang cukup tajam di antara para peneliti; jika studi oleh Maulana Hardi (2024) serta Zaffira dan Siska (2024) menemukan pengaruh yang sangat linear dari kedua variabel tersebut, penelitian terbaru dari Faqif Maltuf (2025) justru menjelaskan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja

tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, bahkan variabel motivasi menunjukkan dampak negatif. Ketidakkonsistenan temuan ini mengindikasikan adanya celah penelitian (*gap*) di mana efektivitas variabel independen tersebut tidak dapat digeneralisasi pada semua jenis organisasi publik, terutama pada unit kerja yang memiliki karakteristik unik .

Selain adanya kesenjangan hasil, peneliti juga mengidentifikasi beberapa kelemahan pada penelitian sebelumnya yang mayoritas lokusnya masih berfokus pada dinas teknis operasional, sektor perbankan, atau organisasi non-profit mahasiswa, sehingga belum mampu memotret dinamika kerja pada unit manajerial pusat seperti Sekretariat Daerah. Banyak studi terdahulu juga cenderung melakukan analisis parsial yang belum secara mendalam mengaitkan antara kaku atau tidaknya pola budaya birokrasi dengan hambatan fisik lingkungan kerja di instansi pemerintah.

Posisi penelitian ini (*state of the art*) hadir untuk melengkapi kekosongan literatur tersebut dengan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan aplikatif melalui lokus di Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok. Kebaruan (*novelty*) dari kajian ini terletak pada fokus analisis yang menyoroti Sekretariat Daerah sebagai unit 'staf dan koordinasi' yang memiliki kompleksitas hubungan manajerial lebih tinggi dibandingkan dinas teknis lainnya. Penelitian ini bermaksud memetakan mekanisme internal yang menghubungkan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di tengah masa transisi paradigma *Governance* periode 2025–2030, yang hingga saat ini masih menjadi tantangan nyata bagi produktivitas aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Depok.

1.6.2. Kajian Teori

1.6.2.1. Administrasi Publik

Menurut Dwight Waldo yang dikutip Syafei (2003:33), dalam ranah Administrasi Publik dipahami sebagai bentuk pengorganisasian dan pengelolaan yang melibatkan unsur manusia dan juga perangkat yang digunakan sebagai bentuk ketercapaian tujuan pemerintahan. Menurut perspektif Nicholas dalam Harbani Pasolong (2010 :8), Administrasi publik merupakan penggabungan antara praktik dan teori yang bertujuan mempromosikan pemahaman yang mendalam bagaimana pemerintah menjalin hubungan dengan warga yang berada di bawah naungannya,serta mendorong agar kebijakan publik dapat merespons dan menyesuaikan di tengah masyarakat.

Sementara itu, menurut pandangan Harbani Pasolong (2019:9), administrasi publik diartikan sebagai serangkaian aktivitas kontekstual guna menjalankan tugas pemerintah untuk memenuhi berbagai kebutuhan publik secara efektif dan efisien melalui kerja sama antara sekelompok orang atau lembaga. Selain itu, Chandler & Plano juga memaparkan bahwa Administrasi publik didefinisikan sebagai perpaduan seni dan ilmu (*art and science*) yang berfokus pada pengaturan urusan publik (*public affairs*) dan pelaksanaan berbagai tugas yang telah ditetapkan. Sebagai disiplin ilmu, administrasi publik diharapkan dapat digunakan untuk memecahkan masalah publik dengan mengoptimalkan berbagai upaya, terutama dalam hal organisasi, sumber daya manusia, dan keuangan.

Di sisi lain, Siagian (dalam Waluyo, 2007:37) menerangkan bahwa administrasi publik sewajarnya diposisikan sebagai keseluruhan kegiatan pencapaian tujuan yang dilaksanakan oleh seluruh badan pemerintah. Konsep administrasi publik pada dasarnya sudah ada semenjak dulu, di mana dinamikanya istilah administrasi publik kemudian digantikan oleh istilah administrasi negara.

Adapun istilah publik kerap diartikan sebagai konteks “negara”, ranah “umum” dan “masyarakat”.

1.6.2.2. Paradigma Administrasi Publik

Paradigma dapat dipahami sebagai cara pandang dasar yang menjadi landasan seseorang dalam melihat dan memahami suatu fenomena. Di dalamnya terdapat nilai-nilai, asumsi, konsep, teori, serta metode yang digunakan sebagai pedoman dalam mengembangkan ilmu pengetahuan maupun menyelesaikan berbagai persoalan praktis. Dalam konteks administrasi, Paradigma tidak hanya memberikan dasar untuk berpikir, tetapi juga berfungsi sebagai referensi untuk menentukan strategi, model, dan sistem pengelolaan yang dapat diterapkan dalam praktik administrasi.

Teori memiliki peran penting karena menjadi dasar bagi terbentuknya suatu model atau pendekatan tertentu. Sementara itu, teori sendiri lahir dari paradigma yang dianut. Oleh karena itu, setiap kebijakan dalam administrasi publik umumnya disusun berdasarkan paradigma tertentu yang kemudian diterjemahkan ke dalam berbagai strategi dan kebijakan, baik pada tingkat nasional, daerah, sektor tertentu, maupun dalam suatu organisasi atau institusi.

Paradigma pertama yang berkembang pada periode 1900–1926 dikenal sebagai paradigma Dikotomi Politik dan Administrasi. Paradigma ini banyak dipengaruhi oleh pemikiran Goodnow yang membedakan secara jelas antara ranah politik dan administrasi. Menurutnya, politik berkaitan dengan proses perumusan kebijakan berdasarkan aspirasi masyarakat, sedangkan administrasi bertugas melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan tersebut.

Pemisahan fungsi ini juga terlihat dalam struktur pemerintahan. Lembaga legislatif berperan mewakili dan menyalurkan kepentingan rakyat melalui penyusunan kebijakan, lembaga eksekutif bertanggung jawab menjalankan kebijakan yang telah

dibuat, sementara lembaga yudikatif mendukung proses tersebut dengan memastikan kebijakan yang dirancang tetap sejalan arah dan aturan yang telah ditetapkan.

Dalam paradigma ini, administrasi publik dipandang sebagai aktivitas netral dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan politik. Fokus utamanya adalah mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan birokrasi pemerintahan. Namun, paradigma ini memiliki keterbatasan karena lebih menitikberatkan pada aspek kelembagaan atau locus, yaitu birokrasi pemerintah, tanpa menjelaskan secara mendalam metode maupun pendekatan yang dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu administrasi publik itu sendiri.

Paradigma kedua yang berkembang pada tahun 1927–1937 dikenal sebagai paradigma Prinsip-Prinsip Administrasi. Paradigma ini menekankan bahwa administrasi memiliki sejumlah prinsip yang dapat diterapkan secara umum di berbagai organisasi. Salah satu konsep yang paling dikenal dalam paradigma ini adalah POSDCORB, yang meliputi Planning (perencanaan), Organizing (pengorganisasian), Staffing (penempatan pegawai), Directing (pengarahan), Coordinating (koordinasi), Reporting (pelaporan), dan Budgeting (penganggaran). Berbeda dengan paradigma sebelumnya yang lebih menyoroti birokrasi pemerintahan sebagai lokus administrasi publik, paradigma ini lebih berfokus pada fungsi dan prinsip manajemen yang telah dianggap berlaku secara universal. Oleh karena itu, pembahasan mengenai tempat atau ruang lingkup penerapan administrasi publik tidak dijelaskan secara spesifik. Akibatnya, paradigma ini cenderung menganggap bahwa prinsip-prinsip administrasi dapat diterapkan di berbagai jenis organisasi tanpa dibatasi oleh konteks tertentu.

Karena lebih menitikberatkan pada fungsi manajerial, paradigma ini

memberikan perhatian yang lebih besar pada aspek fokus dibandingkan aspek lokus. Dengan kata lain, yang dianggap penting adalah bagaimana proses administrasi dijalankan, bukan di mana proses tersebut berlangsung.

Paradigma ketiga yang berkembang pada periode 1950–1970 dikenal sebagai paradigma Administrasi Negara sebagai Ilmu Politik. Paradigma ini muncul setelah adanya kritik dari Herbert Simon terhadap prinsip-prinsip administrasi yang sebelumnya dianggap berlaku secara universal. Menurut Simon, prinsip-prinsip tersebut tidak selalu dapat diterapkan dalam setiap situasi sehingga validitasnya sebagai prinsip umum mulai dipertanyakan.

Pada masa ini juga terjadi perdebatan mengenai hubungan antara administrasi dan politik. Di satu sisi terdapat pandangan yang menganggap administrasi harus bersifat netral dan bebas nilai (*value-free administration*), sedangkan di sisi lain politik dipandang sarat dengan nilai dan kepentingan (*value-laden politics*). Dalam praktiknya, kedua pandangan tersebut tidak dapat dipisahkan secara mutlak karena administrasi dan politik saling memengaruhi dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Pemikiran tersebut kemudian diperkuat oleh John Gaus yang melihat administrasi publik sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari ilmu politik. Akibatnya, administrasi publik semakin dipahami melalui perspektif politik dengan birokrasi pemerintahan sebagai lokus utamanya. Sementara itu, fokus administrasi publik menjadi kurang jelas karena konsep dan prinsip yang ada dianggap masih memiliki berbagai keterbatasan. Meskipun demikian, paradigma ini menunjukkan bahwa hubungan antara administrasi publik dan politik sangat erat. Dominasi pendekatan politik membuat batas antara kedua bidang tersebut semakin kabur, sehingga administrasi publik berkembang dengan banyak mengambil konsep dan pemikiran dari ilmu politik. Dalam paradigma ini, birokrasi pemerintah tetap menjadi pusat perhatian, sedangkan fokus kajiannya lebih bersifat luas dan belum terdefinisi secara tegas.

Paradigma keempat yang berkembang pada periode 1956–1970 dikenal sebagai paradigma Administrasi Negara sebagai Ilmu Administrasi. Paradigma ini pada dasarnya adalah bentuk kelanjutan dari pemikiran yang sebelumnya berusaha mengembangkan dan menyempurnakan berbagai prinsip administrasi yang telah ada. Perhatian utamanya tidak lagi hanya pada birokrasi, tetapi juga pada bagaimana proses administrasi dijalankan secara lebih efektif melalui pendekatan ilmiah.

Dalam paradigma ini, kajian administrasi banyak berfokus pada perilaku organisasi, manajemen, serta pemanfaatan berbagai metode dan teknologi modern. Beberapa pendekatan yang mulai banyak digunakan antara lain metode kuantitatif, analisis sistem, dan riset operasi sebagai bentuk bantuan dalam pengambilan keputusan yang lebih rasional dan terukur.

Perkembangannya berjalan ke dua arah. Pertama, administrasi berkembang

sebagai disiplin ilmu yang berdiri sendiri dengan dukungan konsep-konsep dari psikologi sosial, terutama dalam memahami perilaku individu dan organisasi. Kedua, administrasi juga semakin banyak dikaitkan dengan kajian kebijakan publik yang berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat dan pemerintahan.

Karena fokus kajiannya sangat luas dan dapat diterapkan pada berbagai bidang, paradigma ini dianggap memiliki sifat yang lebih fleksibel. Namun, konsekuensinya adalah lokus administrasi publik menjadi kurang jelas karena tidak lagi terbatas pada birokrasi pemerintah, melainkan dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi dan lingkungan kerja.

Paradigma 5 (1970–sekarang) dikenal sebagai paradigma Administrasi Negara sebagai Administrasi Negara sudah dirumuskan, dengan lokus serta fokus administrasi publik dan dijelaskan secara lebih terperinci dibandingkan pada paradigma sebelumnya. Fokusnya meliputi teori organisasi, teori manajemen, dan kebijakan publik, sedangkan lokusnya berada pada berbagai permasalahan serta kepentingan publik. Perbedaan utama paradigma ini dengan paradigma-paradigma sebelumnya terletak pada kejelasan fokus dan lokus yang dimilikinya.

Paradigma 6 (1990–sekarang) dikenal sebagai paradigma *Governance*. Paradigma ini merupakan perkembangan terbaru dalam ilmu administrasi publik yang muncul dari penyempurnaan paradigma-paradigma sebelumnya. Menurut Pandji Santosa dalam buku *Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi Good Governance*, paradigma ini memiliki tiga tokoh utama, yaitu pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat.

Yang membedakan paradigma ini dari paradigma lainnya adalah tidak lagi hanya berfokus pada government sebagai penyelenggara pemerintahan. Paradigma ini lebih menekankan konsep *governance*, yaitu keterlibatan dan kerja sama antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil (*civil society*) dalam menjalankan pemerintahan. Melalui kolaborasi tersebut, paradigma ini diarahkan melalui mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Menurut Dendhart dan Denhart (dalam Renna, 2022 : 35) perkembangan paradigma administrasi publik adalah sebagai berikut:

1. Old Public Administration (OPA)

Pada OPA struktur yang dimiliki adalah struktur hierarkis, legalistik dan sentralistik. Pemerintah terlalu ikut campur dan menguasai urusan masyarakat dengan aturan yang mengikat serta tidak melibatkan peran partisipasi masyarakat di dalamnya, baik itu pihak swasta maupun masyarakat. Kepentingan publik diatur dengan otoritas struktur organisasi yang top-down.

2. New Public Management (NPM)

Perbaikan dari OPA. Dalam hal ini, sektor publik ditekankan untuk mengikuti sistem dari sektor privat dengan mengembangkan para sumber daya manusianya demi meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektifitas.

3. New Public Service (NPS)

Paradigma ini merupakan bentuk kritikan dari OPA dan NPM. NPS ini mengkritik bahwasanya paradigma yang sebelumnya belum maksimal dalam memberikan kesejahteraan dan keadilan dalam masalah pelayanan publik. Rakyat seharusnya tidak dipandang sebagai klien tetapi diposisikan sebagai warga negara yang berhak dilayani oleh pemerintah negaranya.

4. Good Governance

Paradigma good governance, menyempurnakan konsep konsep sebelumnya. Good governance melibat pihak pihak lain dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Berbagai pihak yang berpartisipasi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut adalah sektor publik, swasta, maupun rakyat. Terdapat beberapa ciri khas dari good governance yang diambil dari UNDP adalah partisipasi (*participation*), peraturan akan hukum, transparansi, responsiveness, orientasi konsensus, keadilan, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas, dan pandangan strategis.

Dalam Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok termasuk kedalam paradigma 'Governance' yang berfokus pada penerapan

good governance. Paradigma ini tidak hanya mengakui peran pemerintah tetapi juga melibatkan sektor swasta dan masyarakat sebagai pilar dalam menciptakan sistem yang adaptif, inklusif, dan responsif terhadap perubahan yang cepat. Di era digital, organisasi menuntut lingkungan kerja yang kolaboratif, kepemimpinan yang inovatif, serta strategi untuk memotivasi pegawai agar dapat beradaptasi dengan teknologi dan perubahan yang dinamis. Dengan demikian, pendekatan governance mendukung efektivitas kebijakan administrasi dan mampu meningkatkan kinerja melalui kolaborasi lintas sektor.

1.6.2.3. Manajemen Publik

Menurut Dalam pandangan Hyde dan Shafritz, manajemen publik dan kebijakan publik adalah dua ranah dalam administrasi publik yang memiliki keterkaitan erat dan kerap kali menunjukkan lingkup pembahasan yang saling tumpang tindih. Manajemen publik dapat dipahami sebagai manajemen yang dijalankan dalam lingkungan pemerintahan. Oleh karena itu, manajemen publik bertujuan mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, manajemen publik juga dipandang sebagai kajian yang bersifat interdisipliner karena mempelajari berbagai aspek umum dalam organisasi. Di dalamnya terdapat perpaduan antara fungsi-fungsi manajemen, seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), dan pengendalian (*controlling*), dengan pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, sumber daya fisik, informasi, serta aspek politik. Atau bisa diartikan bahwa manajemen publik adalah sebuah studi yang terdapat bagian general di dalam suatu organisasi dan dipadukan dengan fungsi manajemen. Dimana suatu organisasi harus bisa melakukan beberapa fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi tersebut yaitu :

1. Perencanaan, aktivitas menyeleksi berbagai realita data empiris serta upaya dalam merajut keterkaitan sistematis antara satu fenomena dengan fenomena lainnya.
2. Pengorganisasian, mendistribusikan segenap beban tugas yang wajib dieksekusi di jajaran klaster unit kerja.
3. Pengadaan Staff (Staffing), usaha dari pihak manajer untuk memperoleh komponen aparatur sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai pada tiap posisi pekerjaan.
4. Pengarahan (Directing), pasca penyusunan sebuah rencana dan perwujudan wadah organisasi, fase lanjutan ialah mendelegasikan perintah kepada pegawai agar bergerak menysar arah tujuan yang telah dicanangkan. Kontribusi dari fungsi pengarahan (leading) ini mengondisikan para pegawai untuk mengeksekusi apa yang diekspektasikan sekaligus diwajibkan kepada mereka.
5. Pengawasan, mekanisme dalam merumuskan target yang hendak diraih (standard), memantau aktivitas operasional yang tengah berjalan (pelaksanaan), mengevaluasi rekam pelaksanaan tersebut, serta mengeksekusi tindakan korektif agar jalannya roda instansi senantiasa selaras dengan rencana awal.
6. Inovasi (Pembaharuan), pihak manajer dituntut untuk melahirkan gagasan ide-ide baru, menyatukan formulasi ide lama dengan ide baru, mengadopsi perspektif pemikiran dari sektor luar, ataupun berperan penuh menjadi katalisator serta stimulator guna memicu akselerasi lahirnya kreativitas inovasi.

1.6.2.4. Kinerja Pegawai

Kinerja Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut, Mangkunegara menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill),

sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Bersandarkan pada pandangan Mahmudi (2015) dalam bukunya yang bertajuk Manajemen Kinerja Sektor Publik, diuraikan bahwasanya kinerja pegawai bertindak sebagai output kerja yang direalisasikan oleh tiap individu ataupun kolektif di internal suatu institusi, selaras dengan koridor wewenang serta tanggung jawab yang diembannya. Kinerja tersebut kemudian diukur menggunakan indikator-indikator yang disesuaikan dengan tugas serta tujuan organisasi. Selain itu, Mahmudi juga menyatakan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1. Faktor Individu: Termasuk kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan motivasi individu dalam bekerja. Faktor ini sangat menentukan karena kemampuan personal dan motivasi berperan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas.
2. Faktor Organisasi: Lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan dukungan dari pimpinan termasuk di dalamnya. Mahmudi menekankan bahwa lingkungan organisasi yang kondusif dapat membantu pegawai dalam bekerja lebih efektif.
3. Faktor Psikologis: Meliputi persepsi, sikap, kepribadian, dan karakteristik lain dari individu yang mempengaruhi cara mereka bekerja.

Kinerja pegawai yang baik adalah hasil dari sinergi antara kapasitas individu, dukungan organisasi, dan suasana kerja yang harmonis, di mana setiap elemen saling melengkapi dan memperkuat. Landasan teoretis yang digunakan dalam kajian ini bersandar pada teori Mahmudi (2015) yang mengukur kinerja melalui tiga indikator utama, yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan Efisiensi Kerja. Ketiga indikator ini digunakan karena relevan dengan konteks pegawai di

instansi pemerintahan dan selaras dengan penilaian kinerja berbasis SAKIP yang diterapkan di Sekretariat Daerah Kota Depok.

Mahmudi menekankan bahwa kinerja pegawai bukan sekadar soal menyelesaikan tugas, tetapi juga menyangkut bagaimana pegawai berkontribusi secara nyata terhadap tujuan organisasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki peran yang unik dan harus didorong untuk mengembangkan potensi terbaiknya, baik melalui pelatihan, pemberian penghargaan, maupun umpan balik yang membangun. Kinerja pegawai akan optimal jika ada keseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan dari organisasi. Hal ini berarti organisasi harus menciptakan lingkungan yang tidak hanya menuntut hasil tetapi juga memberikan sumber daya yang cukup, seperti sarana yang cukup, suasana kerja yang positif, dan kebijakan yang mendukung pengembangan pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai yang baik adalah hasil dari sinergi antara kapasitas individu, dukungan organisasi, dan suasana kerja yang harmonis, di mana setiap elemen saling melengkapi dan memperkuat.

Selain itu, menggunakan teori ini dapat mengukur dan mengevaluasi kontribusi masing-masing faktor terhadap kinerja pegawai dengan lebih sistematis. Mahmudi mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat membantu mendorong kinerja yang lebih efektif dan produktif jika ada keseimbangan yang tepat antara tuntutan kerja dan dukungan organisasi, sehingga relevan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

1.6.2.5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas suatu organisasi. Robbins dan Judge (2015:355) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya ini mencerminkan persepsi umum yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi dan merupakan suatu sistem nilai yang menjadi ciri khas organisasi.

Senada dengan hal tersebut, Mahmudi (2015) mengemukakan bahwa unsur-unsur yang membentuk budaya organisasi meliputi prinsip-prinsip dasar, aturan perilaku, serta kepercayaan yang diterapkan oleh seluruh anggota di dalam lingkungan organisasi. Manifestasi budaya organisasi yang kokoh mampu menstimulasi eskalasi kinerja berdampingan dengan kepuasan kerja, sebaliknya iklim yang rapuh berpotensi memantik friksi serta rasa kecewa pada area tempat kerja.

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai “cara kita melakukan sesuatu di sini,” yang mencakup pola pikir, sikap, serta perilaku yang diharapkan dalam lingkungan kerja. Anggota yang memahami dan menerima budaya tersebut umumnya akan lebih mudah beradaptasi serta bekerja sama dengan orang lain. lebih lanjut, budaya organisasi akan ikut memengaruhi pengambilan keputusan dan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan. Dengan demikian, budaya menjadi dasar dari seluruh aktivitas dan interaksi yang terjadi dalam organisasi. Kuat atau lemahnya budaya ini dapat berperan sebagai faktor yang mendukung maupun

menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Mahmudi mengemukakan bahwa Budaya Organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1. Nilai-nilai

Prinsip-prinsip yang menjadi dasar tindakan dan pengambilan keputusan dalam organisasi dirujuk sebagai nilai-nilai. Nilai-nilai tersebut juga dijadikan cerminan atas hal-hal yang dianggap penting oleh organisasi serta dijadikan acuan dalam memengaruhi cara anggota berinteraksi dan berperilaku.

2. Norma-norma

Norma merupakan ketentuan atau panduan bertindak yang bersifat tidak tertulis, namun tetap dijalankan dan ditaati oleh setiap anggota dalam suatu organisasi. Norma-norma tersebut berperan dalam menetapkan batasan mengenai perilaku mana yang dianggap layak dan perilaku mana yang dinilai tidak sesuai di dalam lingkungan organisasi.

3. Komunikasi

Komunikasi yang efektif dipandang sebagai hal yang sangat penting dalam pembentukan budaya organisasi. Pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai, norma-norma, dan harapan organisasi dapat dibantu melalui komunikasi yang jelas dan transparan..

4. Kepemimpinan

Peran penting dalam pembentukan serta pemeliharaan budaya organisasi ditunjukkan oleh kepemimpinan. Nilai-nilai positif turut dipromosikan oleh pemimpin, dan anggota organisasi didorong untuk bertindak sesuai dengan budaya yang diinginkan.

5. Adaptabilitas

Budaya organisasi yang kuat mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tetap relevan. Kemampuan untuk beradaptasi memastikan bahwa organisasi tetap efektif dalam menghadapi tantangan baru.

6. Kolaborasi

Kolaborasi yang baik menciptakan rasa memiliki dan keterlibatan di antara anggota organisasi. Kolaborasi yang efektif membantu anggota organisasi bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama.

Keenam indikator tersebut dipilih karena relevan dengan konteks birokrasi pemerintah daerah yang sedang mengalami transformasi menuju performance culture, sebagaimana dituntut oleh Reformasi Birokrasi Gelombang III (PermenPANRB No. 25 Tahun 2021).

1.6.2.6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bisa dipahami selaku kondisi kerja, sosial, dan psikologis area di mana pegawai mengeksekusi tugas serta tanggung jawabnya. Sedarmayanti (2017:26) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2017:27) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu: (1) Lingkungan Kerja Fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, meliputi pencahayaan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, dan keamanan; serta (2) Lingkungan Kerja Nonfisik, yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahan.

Selaras dengan pendapat tersebut, Mahmudi (2015) menegaskan bahwa eksistensi lingkungan kerja yang kondusif menyodorkan implikasi masif terhadap produktivitas sekaligus kepuasan kerja pegawai. Atmosfer yang suportif sanggup menstimulasi eskalasi motivasi dan kinerja, sebaliknya ekosistem yang buruk berpeluang memantik datangnya stres serta rasa tidak puas. Oleh sebab itu, manajemen berkewajiban mengondisikan lingkungan kerja yang kondusif demi menyokong perwujudan hasil kerja yang optimal sekaligus memelihara keharmonisan dalam tim.

Berdasarkan sintesis teori Sedarmayanti (2017) dan Mahmudi (2015), kajian ini menggunakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja

Meliputi aspek-aspek fisik seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan desain ruang kerja. Kondisi kerja yang positif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai.

2. Hubungan Sosial

Kualitas hubungan antar pegawai, antara pegawai dan atasan, serta budaya kerja secara umum. Hubungan sosial yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

3. Dukungan Manajerial

Seberapa besar perhatian yang diberikan oleh pihak manajemen, baik berupa penyediaan fasilitas, pengembangan kompetensi, maupun pemberian masukan, menjadi faktor krusial dalam menunjang produktivitas para pegawai. Bantuan dari pihak manajerial yang optimal dapat berkontribusi dalam menumbuhkan semangat kerja sekaligus menggerakkan peningkatan hasil kerja pegawai secara keseluruhan.

4. Peluang Pengembangan

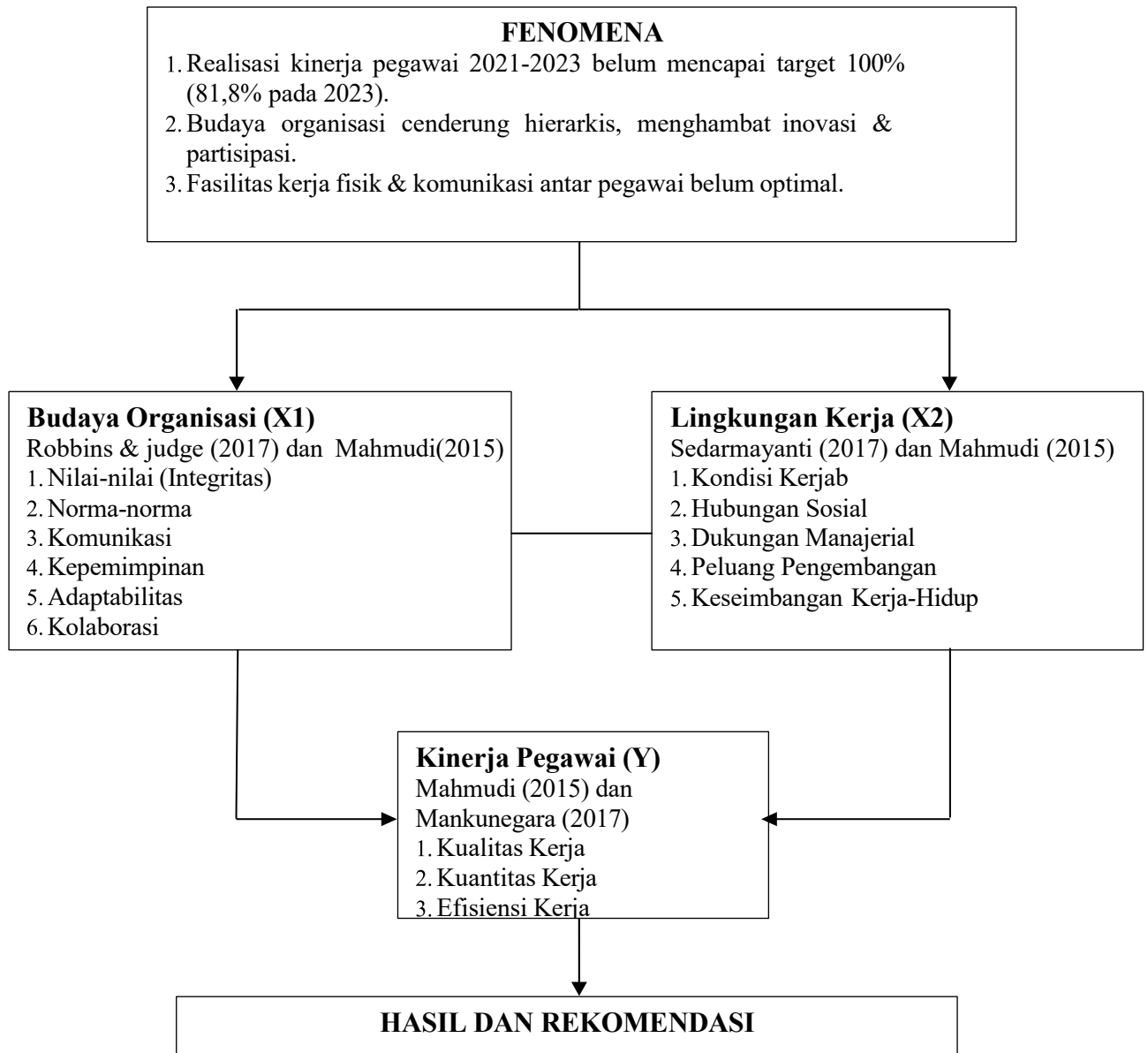
Adanya ruang bagi pegawai untuk menambah wawasan, mengasah kemampuan, serta meraih jenjang karier yang lebih tinggi di dalam organisasi. Tersedianya kesempatan pengembangan yang memadai dapat berdampak positif terhadap tingkat kepuasan dalam bekerja serta mempertahankan keberadaan pegawai di dalam organisasi.

5. Keseimbangan Kerja-Hidup

Kesanggupan seorang pegawai dalam mengelola pembagian waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan urusan kehidupan di luar pekerjaan, mencakup waktu istirahat maupun waktu yang diluangkan bersama keluarga. Terwujudnya keselarasan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang proporsional dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan dalam bekerja sekaligus mereduksi tekanan psikologis yang dialami pegawai.

Kelima indikator tersebut dipilih karena mencakup dimensi fisik maupun nonfisik yang relevan dengan kondisi lingkungan kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok, khususnya dalam konteks akselerasi digitalisasi melalui implementasi SPBE (Perpres No. 95/2018) yang turut mengubah kondisi dan tuntutan lingkungan kerja secara menyeluruh

1.7. Kerangka Berpikir



Gambar 1. 3 Kerangka Berpikir

1.8. Hipotesis

Hipotesis bertindak sebagai kesimpulan awal atau jawaban sementara yang ditujukan demi menanggapi rumusan masalah. Menurut pandangan Sugiyono (2008:64), diungkapkan bahwasanya hipotesis menempati posisi sebagai jawaban sementara atas problematika riset yang tertuang lewat format pertanyaan. Selaras dengan premis tersebut, Suharsimi (2006:71) turut memaparkan bahwa konstruk hipotesis ialah jawaban sementara dari problematika kajian yang urgensi kebenarannya menuntut pembuktian lewat fakta riil di lapangan. Penamaan status sebagai jawaban sementara ini disebabkan karena proses perumusannya menyandar pada proposisi teori serta telaah pustaka yang bersesuaian, alih-alih bersumber dari konklusi pengumpulan data. Maka dari itu, entitas hipotesis bisa diartikan selaku resolusi teoritis atas rumusan masalah yang mana tingkat akurasinya wajib divalidasi memanfaatkan bukti empiris.

Bersandarkan pada sintesis landasan teori tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian dengan rincian di bawah ini: Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 :Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok.

1.9. Definisi Konsep

1.9.1. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merepresentasikan output kerja konkret yang direalisasikan oleh personal maupun kolektif dalam mengeksekusi tugas serta

kewajiban yang diembannya, berdasarkan pada tolok ukur dan target yang telah dirumuskan oleh institusi. Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Mahmudi (2015) menegaskan bahwa kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Kinerja bukan sekadar rutinitas penyelesaian pekerjaan administratif, melainkan sejauh mana kontribusi riil pegawai terhadap pencapaian tujuan instansi. Karakteristik kinerja dalam penelitian ini ditinjau melalui tiga indikator utama, yaitu: (1) kualitas kerja, yang mencerminkan akurasi dan ketelitian hasil pekerjaan; (2) kuantitas kerja, yang merujuk pada kecepatan penyelesaian tugas dan jumlah output yang memenuhi standar instansi; serta (3) efisiensi kerja, yang mencakup kemampuan mengoptimalkan sumber daya waktu dan tenaga sekaligus meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Kinerja yang optimal merupakan hasil manifestasi dari sinergi antara faktor kapasitas keahlian individu, dukungan organisasional dari pimpinan, dan kondisi psikologis pegawai saat bekerja.

1.9.2. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna, nilai, dan kepercayaan bersama yang dijalankan segenap anggota di internal sebuah institusi dan menjadi parameter pembeda dengan institusi lain. Robbins dan Judge (2015:355) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya, mencerminkan persepsi umum yang dipegang seluruh anggota terhadap nilai-nilai yang berlaku. Selaras dengan hal tersebut, Mahmudi (2015) menggarisbawahi bahwa budaya organisasi mengemban andil krusial dalam mengonstruksi kinerja organisasi melalui internalisasi nilai, norma, dan kepercayaan yang membentuk perilaku kerja sehari-hari.

Karakteristik budaya organisasi dalam penelitian ini mencakup berbagai elemen yang membentuk nilai-nilai dasar institusi, norma atau aturan tak tertulis yang disepakati, serta perilaku yang menjadi kebiasaan operasional sehari-hari. Elemen-elemen ini secara langsung memengaruhi cara pegawai berinteraksi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Dalam penelitian ini, budaya organisasi dioperasionalkan melalui enam indikator, yaitu nilai-nilai (integritas), norma-norma, komunikasi, kepemimpinan, adaptabilitas, dan kolaborasi. Keenam indikator ini dipilih karena relevan dengan konteks birokrasi Sekretariat Daerah Kota Depok yang tengah menjalani transisi dari *compliance culture* menuju *performance culture* sebagaimana dituntut oleh Reformasi Birokrasi Gelombang III (PermenPANRB No. 25 Tahun 2021).

1.9.3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dipahami sebagai keseluruhan kondisi serta unsur yang mengelilingi pegawai yang dapat memengaruhi tingkat kenyamanan, pola kerja, serta pelaksanaan tugas dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari. Sedarmayanti (2017:26) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2017:27) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik yang mencakup semua keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja, dan lingkungan kerja nonfisik yang mencakup semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja antar pegawai. Selaras dengan hal tersebut, Mahmudi (2015) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan implikasi besar terhadap produktivitas sekaligus kepuasan kerja pegawai.

Karakteristik lingkungan kerja dalam penelitian ini terbagi ke dalam lima indikator utama, yaitu: (1) aspek fisik, yang meliputi kelayakan fasilitas kerja, kenyamanan suhu ruangan, pencahayaan, dan kebersihan kantor; (2) aspek sosial,

yang mencakup kualitas hubungan kerja yang selaras di antara sesama rekan sejawat serta terbangunnya pola kerja sama tim yang kokoh; (3) dukungan manajerial, yang mencakup ketersediaan sumber daya untuk menyelesaikan tugas dan pemberian umpan balik atas hasil kerja; (4) peluang pengembangan, yang mencakup adanya ruang bagi pegawai untuk mengasah kemampuan dan meraih jenjang karier; serta (5) keseimbangan kerja-hidup, yang mencakup kemampuan pegawai mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna mereduksi tekanan psikologis. Konsep lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak hanya mencakup fasilitas fisik, namun juga dimensi sosial dan psikologis yang membentuk ekosistem kerja secara menyeluruh, khususnya dalam konteks akselerasi digitalisasi melalui implementasi SPBE (Perpres No. 95/2018) di Sekretariat Daerah Kota Depok.

1.10. Definisi Operasional

Tabel 1. 3 Definisi Operasional

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Operasionalisasi	No. Item	
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	Ketelitian	Memeriksa ulang hasil kerja sebelum diserahkan kepada pimpinan untuk menghindari kesalahan fatal	Y1	
2			Standar Mutu	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar mutu pelayanan yang ditetapkan instansi	Y2	
3		Kuantitas Kerja	Pencapaian Target	Kemampuan menyelesaikan seluruh target volume pekerjaan harian yang menjadi tanggung jawab utama	Y3	
4			Kesediaan Tugas Tambahan	Kesediaan dan kemampuan merampungkan tugas tambahan dari pimpinan di luar tugas pokok	Y4	
5		Efisiensi Kerja	Ketepatan Waktu	Penyelesaian pekerjaan sesuai atau lebih cepat dari tenggat waktu (deadline) yang ditentukan	Y5	
6			Penghematan Sumber Daya	Pemanfaatan fasilitas kantor seefisien mungkin untuk menghindari pemborosan anggaran	Y6	
7			Prioritas Tugas	Penyusunan skala prioritas tugas agar jam kerja terpakai secara produktif	Y7	
8	Budaya Organisasi (X1)	Nilai-nilai (Integritas)	Kejujuran dan Transparansi	Memegang teguh prinsip kejujuran dan transparansi dalam setiap tahapan tugas administratif	X1.1	
9			Kedisiplinan	Konsistensi hadir tepat waktu dan mematuhi jam kerja secara disiplin	X1.2	
10			Etika Penggunaan Aset	Tidak menyalahgunakan wewenang atau fasilitas instansi untuk kepentingan pribadi	X1.3	
11		Norma-norma	Kepatuhan SOP Tertulis	Kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) tertulis di lingkungan Sekretariat Daerah	X1.4	
12			Etika Tidak Tertulis	Penghormatan dan penerapan etika atau kebiasaan tak tertulis seperti tata krama antar pegawai	X1.5	
13		Komunikasi	Komunikasi Vertikal ke Bawah	Komunikasi Vertikal ke Bawah	Kejelasan dan ketidakambiguan instruksi kerja yang diterima dari pimpinan	X1.6
14				Komunikasi Vertikal ke Atas	Keleluasaan menyampaikan hambatan operasional kepada atasan langsung tanpa rasa takut	X1.7
15			Komunikasi Horizontal	Pertukaran informasi yang transparan dan lancar antar-bagian untuk mencegah miskomunikasi	X1.8	
16			Keterbukaan Pimpinan	Keterbukaan pimpinan dalam menerima kritik, saran, maupun inovasi baru dari pegawai	X1.9	
17		Kepemimpinan	Bimbingan Teknis	Pemberian bimbingan teknis yang memadai oleh pimpinan saat pegawai menghadapi kesulitan kerja	X1.10	

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Operasionalisasi	No. Item
18			Keteladanan	Teladan profesionalisme yang ditunjukkan oleh pimpinan sebagai panutan pegawai	X1.11
19		Adaptabilitas	Fleksibilitas terhadap Perubahan Kebijakan	Kemampuan menyesuaikan ritme kerja dengan cepat saat terjadi perubahan kebijakan atau regulasi	X1.12
20			Penguasaan Teknologi Baru	Sikap proaktif dalam mempelajari sistem atau teknologi informasi baru yang diterapkan instansi	X1.13
21		Kolaborasi	Saling Membantu	Kesediaan memberikan bantuan profesional kepada rekan kerja yang sedang kelebihan beban tugas	X1.14
22			Kerja Sama Tim	Koordinasi dan kerja sama tim yang solid di dalam divisi	X1.15
23	Lingkungan Kerja (X2)	Kondisi Fisik	Tata Letak Ruangan	Kenyamanan tata letak meja dan ruangan kerja dalam mendukung koordinasi	X2.1
24			Kualitas Udara dan Pencahayaan	Kecukupan sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan di area kerja	X2.2
25			Ketersediaan dan Kondisi Peralatan	Keoptimalan fungsi peralatan kerja (komputer, jaringan internet) dan rutinitas perawatannya	X2.3
26			Tingkat Kebisingan	Minimnya tingkat kebisingan di lingkungan kantor sehingga mendukung konsentrasi kerja	X2.4
27		Hubungan Sosial	Penghargaan Antar Pegawai	Perasaan dihargai dan dihormati secara personal oleh rekan kerja tanpa membedakan jabatan	X2.5
28			Keharmonisan Lingkungan Kerja	Kondusivitas lingkungan kerja dan kebebasan dari konflik internal yang saling menjatuhkan	X2.6
29		Dukungan Manajerial	Evaluasi dan Umpan Balik	Objektivitas evaluasi hasil kerja dan kualitas umpan balik (feedback) yang membangun dari pimpinan	X2.7
30			Pemenuhan Sarana Prasarana	Ketanggapan manajemen dalam memenuhi kebutuhan sarana prasarana yang mendukung kelancaran tugas	X2.8
31		Peluang Pengembangan	Akses Pelatihan	Kesetaraan kesempatan mengikuti Bimbingan Teknis (Bimtek) atau pelatihan	X2.9
32			Transparansi Penilaian Kinerja	Transparansi penilaian kinerja sebagai dasar yang adil untuk promosi jabatan atau pengembangan karier	X2.10
33		Keseimbangan Kerja-Hidup (Work-Life Balance)	Distribusi Beban Kerja	Proporsionalitas distribusi beban kerja harian sehingga jarang mengharuskan lembur hingga kelelahan	X2.11
34			Hak Cuti	Kemudahan penggunaan hak cuti tanpa proses birokrasi yang berbelit-belit	X2.12
35			Tekanan Psikologis	Minimnya tekanan psikologis (stres) pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi pegawai	X2.13

1.11. Metode Penelitian

1.11.1. Tipe penelitian

Berdasarkan latar belakang dan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, jenis penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori merupakan suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan kedudukan variabel-variabel yang tengah dikaji serta hubungan maupun pengaruh yang terjadi di antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pemilihan metode ini dilandasi oleh tujuan penelitian untuk membuktikan dugaan sementara yang telah dirumuskan, sehingga diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai keterkaitan serta pengaruh antara variabel bebas (budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

1.11.2. Populasi dan sampel

1.11.2.1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok sebanyak 181 orang. Data jumlah pegawai tersebut diperoleh berdasarkan informasi dari bagian kepegawaian Setda Kota Depok tahun 2025.

1.11.2.2. Sampel

Teknik sampling yang diterapkan adalah *non-probability* dengan pendekatan *purposive sampling*. Metode ini dipilih karena peneliti menetapkan responden berdasarkan karakteristik spesifik yang sesuai dengan maksud penelitian, yakni pegawai yang sedang aktif di Sekretariat Daerah Kota Depok. Dengan populasi yang berjumlah 181 orang, peneliti memutuskan proporsi pengambilan sampel sebanyak 70 orang atau setidaknya mengikuti rumus Slovin dengan toleransi kesalahan sebesar 5% untuk memastikan keakuratan data.

1.11.3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam studi ini merupakan Pengambilan Sampel *Non-Probability* dengan pendekatan *Purposive Sampling*. Metode ini adalah cara pemilihan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria atau pertimbangan spesifik yang ditetapkan oleh peneliti. Selain itu, responden dalam penelitian ini terdiri dari pegawai yang sedang aktif di Sekretariat Daerah Kota Depok yang bersedia mengisi kuesioner penelitian.

1.11.4. Jenis dan sumber data

1.11.4.1. Jenis data

Data Kuantitatif dalam penelitian ini berupa hasil kuesioner yang diberikan kepada pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok.

1.11.4.2. Sumber data

1.11.4.2.1. Data Primer

Data Primer berupa hasil yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok

1.11.4.2.2. Data Sekunder

Data Sekunder dalam penelitian ini meliputi jurnal, artikel, laporan tahunan, publikasi pemerintah dan peneliti terdahulu.

1.11.5. Skala pengukuran

Operasionalisasi riset ini mengadopsi skala pengukuran ordinal yang mana pengelompokan data di dalamnya bakal diklasifikasikan berdasarkan tingkatannya lewat pengaplikasian Skala Likert. Adapun instrumen penakar yang diaplikasikan sepanjang kajian ini mengeksplorasi rentang 1 sampai 5.

Tabel 1. 4 Skala Likert

SKALA	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Pengukuran skala tersebut akan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$I = R.K$$

Keterangan :

I : Interval

R : Rentang (skor rata-rata tertinggi dikurangi skor rata-rata terendah)

K : Banyak kelas interval

1.11.6. Teknik pengambilan data

Kuesioner dirancang untuk mengukur variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja melalui butir-butir pernyataan yang dikembangkan berdasarkan indikator-indikator dalam penelitian, dengan memanfaatkan skala penilaian Likert rentang 1 hingga 5 sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya.

1.11.7. Teknik analisis

Peneliti menggunakan alat bantu Aplikasi SPSS dalam mengolah dan menganalisis data. Untuk menganalisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu instrumen angket layak dan sah untuk digunakan. Sebuah instrumen angket dapat dikatakan valid apabila butir-butir pernyataan di dalamnya mampu mengungkap hal yang sesungguhnya ingin diukur oleh instrumen tersebut (Ghozali, 2012). Sebuah butir pernyataan dinyatakan memenuhi syarat validitas apabila nilai r hitung yang diperoleh melampaui nilai r tabel pada derajat signifikansi 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Eksekusi uji reliabilitas ditujukan guna menakar tingkat konsistensi maupun ketepatan instrumen pengukuran yang diaplikasikan. Alat ukur yang memenuhi kriteria reliabel dipastikan bakal menyuguhkan output yang konstan kendati dioperasikan dalam kurun periode berlainan ataupun menasar subjek sampel yang berbeda.

3. Uji Normalitas

Eksekusi Uji normalitas dialokasikan guna mendeteksi apakah himpunan data hasil dari riset (misalnya skor pilihan responden di dalam kuesioner) bergerak selaras dengan distribusi normal atau sebaliknya. Pada koridor studi kuantitatif, pengukuran normalitas data bertindak sebagai

tahapan krusial lantaran rumpun metode analisis statistik parametrik mewajibkan instrumen data yang terdistribusi secara normal.

4. Uji Hipotesis

Prosedur Uji hipotesis dioperasikan demi membuktikan ada tidaknya pengaruh ataupun korelasi yang signifikan di antara variabel-variabel yang tengah diamati. Dalam konteks penelitian ini, implementasi uji hipotesis dijalankan guna mengukur imbas budaya organisasi beserta suasana kerja terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai.