

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung**

**Eko Suwito<sup>1\*</sup>, Enni Susiyatik<sup>2</sup>, Sasi Utami<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Kadiri

\* E-mail Korespondensi: ekobayu6059@gmail.com

---

### **Information Article**

*History Article*

*Submission: 01-01-2026*

*Revision: 15-01-2026*

*Published: 20-01-2026*

---

### **DOI Article:**

**10.24905/mlt.v6i2.316**

---

### **A B S T R A K**

Betapa pentingnya menaruh perhatian yang lebih serius terhadap pegawai melalui motivasi dan sejenisnya, agar dapat mewujudkan *good governance* dari Aparatur Pemerintah yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta produktif. Untuk itulah, kiranya perlu merumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Penelitian ini bertujuan: (1) Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung. (2) Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung. (3) Menganalisis faktor variabel mana yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan dengan menggunakan formula-formula statistik. Analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka. Sedangkan uji kualitas menggunakan (1) uji validitas instrument, (2) uji reabilitas instrument. Uji asumsi klasik menggunakan; (1) uji normalitas, (2) uji linearitas, (3) uji *multikolinearitas*, dan (4) uji *heteroskedastisitas*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung. (2) Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung. (3) Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

---

### **Acknowledgment**

---

Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung.

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

**ABSTRACT**

*How important it is to pay more serious attention to employees through motivation and the like, in order to realize good governance from the Government Apparatus that is effective, efficient, clean and professional and productive. For this reason, it is necessary to formulate in detail and integrated the efforts that must be made to achieve optimal employee performance. This study aims to: (1) Analyze the influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance Through Simultaneous Motivation on Employee Performance at the Tulungagung Regency Culture and Tourism Office. (2) Analyze the influence of Organizational Culture and Work Environment partially on employee performance at the Tulungagung Regency Culture and Tourism Office. (3) Analyze which variable factors have a dominant influence on employee performance at the Tulungagung Regency Culture and Tourism Office. This study uses a quantitative analysis method, namely the analysis of data that has been scored according to the predetermined measurement scale using statistical formulas. The analysis used on data in the form of numbers. Meanwhile, the quality test uses (1) instrument validity test, (2) instrument reliability test. The classical assumption test uses; (1) normality test, (2) linearity test, (3) multicollinearity test, and (4) heteroscedasticity test. The results of the study show that: (1) Organizational Culture and Work Environment have a significant influence on employee performance at the Tulungagung Regency Culture and Tourism Office. (2) Organizational Culture and Work Environment have a significant influence on employee performance at the Tulungagung Regency Culture and Tourism Office. (3) Organizational Culture and Work Environment have the most dominant influence on employee performance at the Tulungagung Regency Culture and Tourism Office.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.*

---

© 2025 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

**PENDAHULUAN**

. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik. Individu dalam organisasi berperan dalam menggerakkan sumber daya

lain, menciptakan inovasi, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun teknologi, metode, dan sumber daya finansial memiliki peran penting, keberhasilan organisasi tetap bergantung pada faktor manusia dalam menjalankan berbagai kegiatan demi pencapaian tujuan.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah krusial, karena keberadaannya menentukan efektivitas operasional yang berjalan. Pengelolaan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan menjadi kebutuhan mendasar untuk memastikan perkembangan organisasi di masa depan (Robbins, 2015). Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya sangat bergantung pada kompetensi, profesionalisme, serta komitmen yang dimilikinya terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan.

Edison (2016:190) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan analisis terhadap faktor-faktor yang berpengaruh, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung. Budaya organisasi yang kuat serta lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan tenaga kerja yang profesional dan berkualitas, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Budaya organisasi yang positif dapat membangun lingkungan kerja yang nyaman dan produktif, yang berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Budaya organisasi sendiri merupakan ciri khas yang membedakan satu organisasi dengan lainnya, yang terbentuk melalui nilai, norma, serta praktik yang dianut oleh anggota organisasi (Robbins dan Judge, 2015).

Kinerja pegawai menjadi cerminan dari kompetensi dan keahlian yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya, serta berdampak pada imbalan yang diterima. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang dalam menjalankan tugasnya, baik secara individu maupun kelompok, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan. Hal ini juga mencakup bagaimana seseorang menjalankan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan dalam hal kuantitas, kualitas, serta efisiensi waktu.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, membangun budaya organisasi yang positif, serta

memberikan motivasi yang cukup kepada karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja, yang berdampak langsung pada produktivitasnya. Sedarmayanti (2009) menekankan bahwa lingkungan kerja yang aman dan mendukung memberikan rasa nyaman bagi karyawan serta memungkinkan mereka untuk bekerja lebih optimal. Motivasi kerja bertindak sebagai penghubung antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, di mana karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Pemerintah juga berperan dalam mendorong organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung, dengan menerapkan nilai-nilai seperti kerja sama, komunikasi yang efektif, serta penghargaan atas kinerja pegawai. Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), peningkatan kualitas SDM menjadi prioritas utama untuk mencapai tujuan nasional. Salah satu upaya dalam mencapai hal ini adalah melalui pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkualitas. Menurut Notoatmodjo (2010:4), peningkatan keterampilan, pola pikir, serta kompetensi kerja dapat dicapai melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Pasal 3 menyatakan bahwa sasaran utama pendidikan dan pelatihan adalah untuk memastikan ketersediaan pegawai negeri sipil yang berkualitas, yang memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan tertentu. Sementara itu, Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional menjelaskan bahwa pelatihan harus berorientasi pada kebutuhan pasar tenaga kerja dan pengembangan SDM berbasis kompetensi kerja, serta menjadi tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat. Pelatihan ini bertujuan untuk membangun profesionalisme yang berkelanjutan dan harus dilaksanakan secara adil tanpa diskriminasi.

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberdayakan pegawai negeri sipil agar memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan ini berfungsi untuk memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan, serta menumbuhkan kecintaan terhadap pekerjaan melalui metode pembelajaran yang komunikatif dan interaktif. Kompetensi kerja memungkinkan seseorang untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien.

Semakin sering seseorang melakukan tugas tertentu, maka semakin terampil dan cepat ia dalam menyelesaikannya. Dalam konteks ini, kompetensi didefinisikan sebagai keteram-

pilan yang mencakup pengetahuan, sikap, serta keahlian yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Proses kerja yang efektif harus memberikan pemahaman serta kemampuan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kompetensi harus dilakukan secara objektif, berdasarkan bukti konkret mengenai penguasaan keterampilan, nilai, serta sikap kerja pegawai sebagai hasil dari pelatihan dan pendidikan yang telah diikuti. Peningkatan kapasitas kerja diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta responsivitas pegawai dalam rangka mendorong peningkatan kinerja organisasi.

Namun, hingga kini masih terdapat banyak instansi pemerintah yang belum memiliki pegawai dengan kompetensi yang sesuai dengan standar nasional maupun internasional. Hal ini terbukti dari masih rendahnya jumlah pegawai yang memiliki sertifikasi kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Nasional Indonesia atau Standar Internasional.

Pemberlakuan otonomi daerah membawa perubahan besar dalam sistem pemerintahan, di mana terjadi pergeseran dari sistem sentralisasi ke desentralisasi. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 8 Ayat 1 menyatakan bahwa kewenangan pemerintahan yang diserahkan kepada daerah harus diikuti dengan pengalihan sumber daya, baik berupa anggaran, sarana prasarana, maupun sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemerintah daerah tidak hanya harus menyiapkan infrastruktur fisik, tetapi juga perlu memastikan bahwa aparaturnya memiliki kompetensi yang memadai guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance).

Pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik merupakan syarat utama bagi setiap negara dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Dalam hal ini, pegawai negeri memiliki peran strategis sebagai bagian dari aparatur negara yang bertanggung jawab dalam menjalankan pemerintahan dan pembangunan. Mereka harus mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta akuntabilitas dalam menjalankan tugasnya agar dapat mewujudkan pemerintahan yang transparan, bersih, dan bertanggung jawab.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa regulasi ini berlaku bagi seluruh pegawai negeri di Indonesia, termasuk yang berada di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung. Dalam menghadapi tantangan era reformasi dan otonomi daerah, pegawai negeri dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Seiring dengan bertambahnya tugas dan tanggung jawab pemerintahan, pemerintah daerah perlu lebih fokus dalam meningkatkan kompetensi pegawainya melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali pegawai dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugasnya secara lebih efisien dan profesional.

Meskipun teknologi dan infrastruktur yang canggih dapat mendukung operasional organisasi, tanpa didukung oleh SDM yang kompeten, hasil yang dicapai tidak akan maksimal. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta evaluasi yang tepat sangat diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung. Alasan utama pemilihan lokasi tersebut adalah karena instansi ini merupakan tempat dimana penulis mengabdikan diri, sehingga tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan sehingga permasalahan dapat diselesaikan.

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan kausal komparatif yaitu penelitian ekspos fakta (*expost facto research*) yang mana meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang atau dilaksanakan) oleh peneliti (Sukmadinata, 2010:55). Populasi atau universe adalah keseluruhan dari unit analisis yang ciri atau karakteristiknya akan diduga, sehingga penelitian ini populasinya adalah semua pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung yaitu sebanyak 54 orang yang pernah berpartisipasi terhadap Budaya organisasi. Berdasarkan uraian di atas, oleh karena jumlah pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung yang berpartisipasi terhadap Budaya organisasi dan lingkungan kerja ada tahun 2024 berjumlah 54 orang yang pernah mengikuti pendidikan pelatihan, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*

dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) bahwa: *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *Purposive Sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang telah berpartisipasi terhadap Budaya organisasi dan lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung atau dengan kata lain bahwa semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Instrumen dibuat dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif yang berhubungan dengan ketiga variabel penelitian. Bentuk- bentuk butir kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Instrumen ini antara lain untuk pengukuran variabel kinerja pegawai(Y) sebagai variabel terikat sedangkan variabel bebasnya adalah Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2). Lalu instrumen penelitian yang berisi variabel-variabel yang telah disusun tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji yang dilakukan untuk menganalisis data hasil penelitian yang mencakup uji persyaratan analisis dan uji hipotesis. Pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan rumus analisis regresi sederhana agar dapat diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan analisis yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh yang ada diantara budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

## HASIL

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data yang dikumpulkan diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 17.932 + 0.304 X_1 + 0.297 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, diperoleh besarnya koefisien regresi variabel  $X_1 = 0.304$  yang mengandung arti bahwa apabila variabel  $X_1$  berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.304 satuan atau 30.4% dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel  $X_1$  maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y. Koefisien regresi variabel  $X_2 = 0.297$  yang mengandung arti bahwa apabila variabel  $X_2$  berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.297 satuan atau 29.7%

dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel  $X_2$  maka akan menyebabkan peningkatan variabel  $Y$ .

### Uji F (*Simultan*)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Dari perhitungan pada tabel diatas diperoleh  $F_{hitung} = 5.916$  dengan tingkat signifikan  $0,000$ , yang lebih kecil dari  $0,05$ . hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel budaya organisasi dan lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan kata lain karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$ .

### Uji t (*Parsial*)

Uji t dilakukan untuk membuktikan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan hasil uji-t, variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung  $2.931$  lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 54$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) =  $0,05$  yaitu sebesar  $1.673$  ( $2.931 > 1.673$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar  $0,000$  adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah sebesar  $0.371$ . Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel pengawasan ( $X_1$ ) adalah  $37,1\%$ .

Variabel lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t- hitung  $1.722$  lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 54$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) =  $0,05$  yaitu sebesar  $1.673$  ( $1.722 > 1.673$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar  $0,000$  adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar  $0.193$ . Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah  $19,3\%$ .

## **Variabel Dominan**

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung Kabupaten Tulungagung, yaitu dengan nilai koefisien beta sebesar 0.371 atau 37,1%.

## **Koefisien Determinasi**

Diketahui nilai Adjusted  $R^2 = 0.634$  atau 63.4% nilai ini mengandung makna bahwa 63.4% variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi ( $X_1$ ), dan lingkungan Kerja ( $X_2$ ), memberikan kontribusi besar 63.4% terhadap perubahan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sedangkan 36.6% variabel  $Y$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

## **Pembahasan**

### **Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Secara *Simultan*.**

Signifikansi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa kinerja merupakan keberhasilan dalam sebuah organisasi selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau berbagai kemungkinan lain yang telah disepakati bersama. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dimana kedua unsur ini memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya budaya organisasi dan lingkungan kerja pada pegawai, membuat dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan target yang ditentukan dan mengharapkan hasil yang memuaskan. Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat (Bangun, 2012) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Dari pendapat Bangun kinerja dipengaruhi oleh: Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kerjasama. Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan yang meliputi pendidikan pelatihan dan kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

### **Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial.**

Signifikansi menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa peningkatan budaya organisasi yang baik akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Demikian pula sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada penurunan budaya organisasi akan berdampak pada Kinerja Pegawai pula.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan hal tersebut terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Moch. Zainuddin & Addinin Nasikhah (2020) yang menganalisa Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Teori yang dipakai *sociodynamic*, teori kepemimpinan, dan teori pembelajaran dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara informan dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya peningkatan jumlah muzakki dan beberapa penghargaan yang diterima oleh LAZNAS Nurul Hayat itu dapat menjadi bukti adanya peningkatan kinerja karyawan pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri. Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menegaskan bahwa Kinerja Pegawai tergantung dengan budaya organisasi yang ada. Kondisi lingkungan yang kondusif dan mendukung proses pelaksanaan pekerjaan akan mengarahkan para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, tekun dan pantang menyerah. Sehingga dapat mengatasi berbagai permasalahan yang timbul dalam pekerjaan serta memberikan dampak pada semangat pegawai untuk bekerja lebih baik dan pengalaman kerja yang banyak.

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

Signifikansi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa peningkatan lingkungan Kerja akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Demikian pula sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada perubahan kondisi dalam lingkungan Kerja berdampak pada Kinerja Pegawai pula. Dari kondisi empiris

tersebut sejalan dengan pendapat Spencer (dalam Wibowo, 2012) yang mengatakan bahwa karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Lebih lanjut menurut Sedarmayanti (2018) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini mencakup lingkungan fisik dan non fisik

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung. Budaya organisasi dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arrofi, A. Q., Utami, S., Laely, N., & Marwanto, I. H. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri. *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi*, 9(2), 171-180.
- Ali, Hasan. 2013. *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. Yogyakarta. CAPS
- Alni, Lily A. 2016. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT*.

- Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan. Medan: Universitas Medan Area.*
- Aprilianti. 2012. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro SDM dan Umum di Perhutani Unit III Jawa Barat.*
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Rusilowati, Supriyadi dan A. Widiyatmoko. 2015. *Pembelajaran Kebencanaan Alam Bervisi SETS Terintegrasi dalam Mata Pelajaran Fisika Berbasis Kearifan Lokal.* Semarang: Program Studi Pendidikan Fisika, FMIPA UNNES.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga. Bintoro, & Daryanto. 2014. *Manajemen Diklat.* Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Pertama.* Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron. dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya. Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada.* Jakarta: Media Group.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Emmyah. 2009. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang.*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII.* Semarang: Badan Penerbit.
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Statistika.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hartono, dkk. 2011. *Paikem.* Pekanbaru: zanafa.
- Herman, Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indrawati. 2017. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari.*
- Kandula R. Srinivas. 2013. *Competency Based Human Resource Management: A Compelette Text With Case Studies on Competency Mapping, Modelling, Assessing and Applying. Gtae Corporation.* Bangalore, Delhi.
- Laely, N., & Lidiawan, A. R. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN* (A. Suryadin & K. La Nani (eds.)). Yayasan Wiyata Bestari Samasta. <http://wbs-indonesia.com/>
- Laely, N., Lidiawan, A. R., Djunaedi, & Harsono, Y. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science.*
- Listyo. 2010. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang.*
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta. Nugroho, Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 *Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional*.
- Ranupandojo. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE. Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia. Stephen, Robbins 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahayu, A. P., Satriyono, G., & Rukmini, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek). *Jurnal Ekuivalensi*, 9(2), 405-419.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukmadinata. 2010. *Metode penenelitian pendidikan*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.
- Tampubolon. 2010. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan*. Triani, Dede. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Ki Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru*.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.