

## The Influence Of Physical Work Environment And Organizational Culture On Work Performance (Perceptual Study on ASN Employees Of The Communication And Information Service Tasikmalaya City)

### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Persepsional Pada Pegawai ASN Dinas Komunikasi Dan Informasi Kota Tasikmalaya)

Anastasya Regita Utami <sup>1)\*</sup>; Mila Karmila <sup>2)</sup>; Barin Barlian <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan  
Tasikmalaya

Email: <sup>1)</sup> [anastasyaregitau@gmail.com](mailto:anastasyaregitau@gmail.com) ;<sup>2)</sup> [milaakparsil@gmail.com](mailto:milaakparsil@gmail.com) ;<sup>3)</sup> [barinbarlian@unper.ac.id](mailto:barinbarlian@unper.ac.id)

#### How to Cite :

Utami, R, A., Karmila, M., Barlian, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Persepsional Pada Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya). JURNAL EMBA, 1 (2). DOI: <https://doi.org/10.37676/emba>

#### ARTICLE HISTORY

Received [4 September 2024]

Revised [3 Oktober 2024]

Accepted [4 Oktober 2024]

#### KEYWORDS

Physical Work Environment,  
Organizational Culture, Work  
Performance

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuisioner, melakukan observasi dan wawancara ke pihak yang terkait. Untuk populasi penelitian ini sebanyak 35 orang Pegawai yang berstatus ASN. Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi berpengaruh simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya, Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya, Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya.

#### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of physical work environment and organizational culture on the work performance of ASN employees of the Tasikmalaya City Communication and Information Office. This research uses quantitative methods. The sampling technique in this study used multiple linear regression analysis using the SPSS version 23 application. Data collection techniques in this study by distributing questionnaires, conducting observations and interviews to related parties. For the population of this study as many as 35 employees who have ASN

status. The results of this study are the Physical Work Environment and Organizational Culture simultaneously affect the Work Achievement of ASN Employees of the Tasikmalaya City Communication and Information Office, the Physical Work Environment partially affects the Work Achievement of ASN Employees of the Tasikmalaya City Communication and Information Office, Organizational Culture partially affects the Work Achievement of ASN Employees of the Tasikmalaya City Communication and Information Office.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi sebuah aset penting bagi perusahaan juga sebagai penentu keberhasilan karena bisa mengendalikan kegiatan operasional bagi perusahaan. Memiliki sumber daya yang berkualitas membuktikan perusahaan mampu bersaing dan banyak memperoleh keuntungan.

Semakin mampu sumber daya manusia maka akan semakin baik pula hasil yang diperoleh begitu pula sebaliknya semakin rendah sumber daya manusia maka hasilnya semakin rendah pula, tanpa dukungan dari sumber daya manusia akan menghambat nilai prestasi dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. (Amal & Rizqi, 2022). Dinas Komunikasi dan Informasi merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informasi, urusan pemerintahan bidang persandian, dan urusan pemerintahan bidang statistik yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi, informatika, persandian, statistik dan tugas pembantuan yang diberikan.

Sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 23 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diantaranya adalah Pegawai ASN wajib melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang, menaati ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab, menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan. Dalam hal tersebut pegawai menjadi peranan penting dalam organisasi, maka atasan perlu memperhatikan kepentingan pegawai dan mampu menciptakan suasana/lingkungan kerja demi kepuasan kerja para pegawai. Demi tercapainya hasil yang optimal dan maksimal maka berbagai usaha dan aktivitas harus dijalankan secara produktif. Hasil pencapaian yang berkualitas pun tak luput dari tingginya prestasi kerja yang akhirnya menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik.

Menurut Peraturan Walikota penilaian prestasi kerja pegawai di lingkungan pemerintah kota Tasikmalaya merupakan penilaian pencapaian target kinerja, kreativitas dan perilaku kerja pegawai. Penilaian perilaku kerja terdiri atas unsur:

- a. SKP dengan nilai bobot 60% (enam puluh persen)
- b. Prestasi kerja dengan nilai bobot 40% (empat puluh persen).

Dimana penilaian prestasi kerja meliputi beberapa aspek:

1. Orientasi pelayanan
2. Integritas
3. Komitmen
4. Disiplin
5. Kerja sama
6. Kepemimpinan.

**Tabel 1 Predikat Capaian Kerja**

Kategori Nilai Capaian	Predikat
0-30 Poin	Sangat Kurang (D)
>30-50 Poin	Kurang (C)
>50-60 Poin	Cukup (CC)
>60-70 Poin	Baik (B)
>70-80 Poin	Sangat Baik (BB)
>80-90 Poin	Memuaskan (A)
>90-100 Poin	Sangat Memuaskan (AA)

Sumber:LKIP DISKOMINFO

Dinas Komunikasi Dan Informasi Kota Tasikmalaya dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2018 - 2022 maupun Rencana Kerja Tahun 2021. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran Prestasi kerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja Dinas Komunikasi Dan Informatika Tahun 2021, hasil review dan Indikator Kinerja Utama Dinas Komunikasi Dan Informasi telah ditetapkan sebanyak 2 sasaran dan sebanyak 7 indikator kinerja (out comes). Adakalanya bagi pegawai, prestasi kerja yang tinggi mempunyai keuntungan sendiri seperti meningkatnya tunjangan yang diberikan, meningkatkan jenjang karir, dan mendapatkan peluang kenaikan jabatan kemungkinan besar. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pencapaian kerja, suasana yang nyaman akan membuat pegawai merasa senang dan pekerjaan akan selesai dengan baik sehingga prestasi kerja akan meningkat.

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi prestasi dari seorang pegawai. Karena prestasi kerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing syang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Prestasi kerja akan tercapai apabila tugas yang terencana diberikan sesuai yang diembangkannya kepada masing-masing individu. Adapun fenomena prestasi kerja pegawai yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya adalah Prestasi kerja bersifat fluktuatif dari tahun 2021 ke tahun 2022 bisa dilihat di Gambar 1 dan Gambar 2 dikarenakan masih banyak fasilitas yang belum terpenuhi sehingga lingkungan kerja fisik menjadi tidak memadai, dan budaya kerja yang terjadi yaitu masih ada yang tidak mematuhi sebagaimana budaya kerja di dalam Dinas diterapkan seperti istirahat sebelum waktunya yang tentunya meninggalkan pekerjaan yang sedang dikerjakan dan menghambat produktivitas yang bisa menyebabkan penilaian prestasi kerja akan mengalami penurunan.

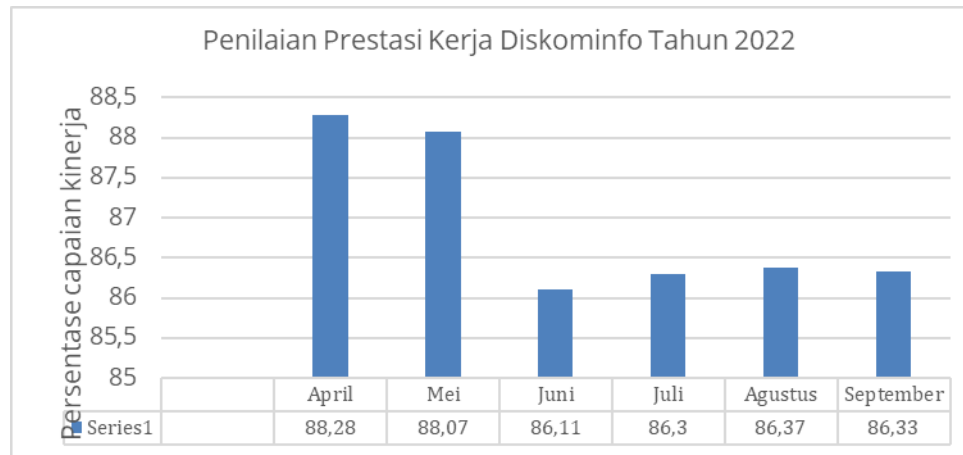
**Gambar 1 Hasil Rata-Rata Penilaian Prestasi Kerja Dinas Komunikasi Dan Infomasi Tahun 2021**



Sumber:LKIP Diskominfo

Pada Gambar 1 menunjukkan bahwa terjadi kenaikan di setiap bulannya. Pada 2 bulan terakhir seperti November tercatat sebesar 89,5% dan bulan Desember terlihat naik 0,5%.

**Gambar 2 Hasil Rata-Rata Penilaian Prestasi Kerja Dinas Komunikasi Dan Infomasi Tahun 2022**



Sumber:LKIP Diskominfo

Pada Gambar menunjukkan bahwa terjadi penurunan nilai Prestasi Kerja selama setahun terakhir dari 2021 diatas. Hal ini bukan hal yang baik bagi instansi/perusahaan karena selama setahun terakhir dilihat dari 2021 penilaian kinerja selalu konsisten naik sedangkan pada tahun 2022 hanya pada April dan Mei saja yang mengalami kenaikan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, 2 orang Pegawai mengatakan bahwa secara pribadi memang lingkungan kerja dan budaya organisasi di tempat mereka baik tetapi belum mencapai nilai tertinggi dalam capaian prestasi kerjanya dan beliau tidak bisa memprediksi apakah semua orang sama mengatakan hal seperti itu karena di Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya terdapat 3 Bidang dan 1 Sekretariat.

Adapun salah satu faktor yang menyebabkan penurunan prestasi kerja di Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya diantaranya Lingkungan kerja fisik. Menurut pengamatan hasil observasi, pada dasarnya masih memerlukan banyak pembenahan karena masih terlihat kurang enak dilihat seperti penerangan di dalam ruangan tidak sebanding dengan banyaknya fasilitas sehingga keadaan ruangan menjadi gelap, desain ruangan yang belum rapi, fasilitas seperti meja, kursi masih saling berdempetan yang mana membuat space menjadi sempit, juga fasilitas lainnya seperti PC yang sudah tidak terpakai dan suhu ruangan di lingkungan kerja meskipun memakai fasilitas AC tetapi masih kurang baik dan dekatnya ruangan kerja dengan kantor perhubungan raya yang mana banyak keluar/masuk kendaraan besar sehingga kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2018:26) Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi seorang pegawai, karena suasana yang hangat, terjalannya komunikasi sesama pegawai juga fasilitas-fasilitas pendukung yang diberikan pegawai akan meningkatkan semangat kerja sehingga berbanding lurus dengan produktivitas. Selain lingkungan kerja fisik, budaya organisasi juga mempengaruhi prestasi pegawai karena salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Dengan mengembangkan budaya organisasi yang tepat maka perusahaan dapat menghadapi tantangan eksternal dan memelihara kebutuhan internalnya. Budaya Organisasi Menurut Hari (2019:4) budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi

pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilaku didalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat menjadi suatu keunggulan suatu organisasi jika anggotanya memahami dan menerapkan tindakan yang tepat.

Aspek yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu kepemimpinan dan disiplin. Pemimpin yang baik yang mampu mengembangkan budaya organisasi secara efektif akan memiliki kualitas dan keyakinan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Selain itu berdasarkan hasil pengamatan bahwa Budaya kerja disana masih kurang baik, seperti contoh budaya kerja yang terjadi yaitu masih ada yang tidak mematuhi sebagaimana budaya kerja di dalam Dinas diterapkan seperti istirahat sebelum waktunya yang tentunya meninggalkan pekerjaan yang sedang dikerjakan dan menghambat stabilitas kerja yang bisa menyebabkan penilaian prestasi kerja akan mengalami penurunan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang mengacu pada segala aspek yang terkait dengan tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi. Dalam konteks bisnis, SDM dianggap sebagai aset strategis yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2018:26) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung."(Nur Mayana Ana, 2022) Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalani tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi penerangan dan kebersihan tempat kerja." Menurut Nitisemito (2018) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannkannya."(Erfilia, 2021). Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja fisik adalah llingkungan sekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya.

### **Budaya Organisasi**

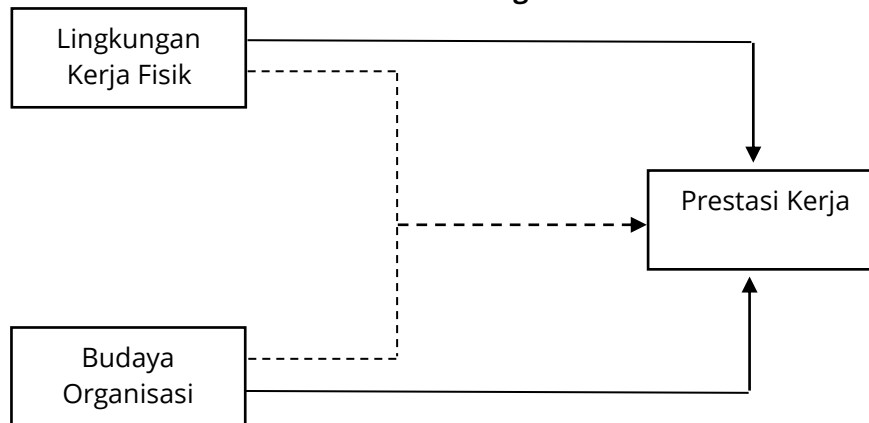
Menurut Hari (2019:4) menyatakan bahwa "Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilaku didalam organisasi." Menurut Suaiba et al (2020) menyatakan bahwa "Budaya organisasi adalah sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumber daya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam perusahaan." Menurut Sutrisno (2018:1-2) menyatakan bahwa "Budaya organisasi merupakan merupakan perangkat sistem nilai, asumsi, keyakinan, dan norma yang berlaku sejak lama yang telah disepakati dan ditiru oleh semua orang yang masuk ke dalam organisasi tersebut sebagai pegangan atau acuan perilaku untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi organisasi."(Budaya Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung Nuraini Wulandari & Saleh Luturlean, 2023). Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi adalah sistem nilai yang ada dalam perusahaan yang telah lama disepakati dan menjadi pegangan untuk berperilaku dalam perusahaan.

### **Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2017:25) menyatakan bahwa "Prestasi kerja ialah suatu hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang sudah dibebankan kepada masing-masing pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman,dan kesungguhan serta waktu." Menurut Mangkunegara (2017) dalam RD Putri menyatakan bahwa "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya."(RD Putri, 2020). Menurut Dharma

(2018:1) menyatakan bahwa "Prestasi kerja ialah proses penampian kerja atau pencapaian hasil kerja yang telah diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang."(Sari, 2023). Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan prestasi kerja ialah pencapaian hasil kerja atau suatu hasil yang dicapai apabila sudah melaksanakan tugas yang diberikan kepada masing-masing sesuai bidang pekerjaannya. Dalam penelitian ini digambarkan kerangka pemikiran yang di gambarkan sebagai berikut:

**Gambar 3 Model Kerangka Penelitian**



Keterangan :

Pengaruh simultan : .....

Pengaruh parsial : \_\_\_\_\_

## METODE PENELITIAN

### Metode

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif kausalitas dengan metode sensus. Menurut (Widadi & Prijati, 2020) Metode kuantitatif adalah metode penyajian, analisis, dan interpretasi data untuk mengungkapkan solusi masalah saat ini berdasarkan data nyata. Dalam hal ini, metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan lingkungan kerja fisik, budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai..(Khadfil Widadi, n.d.). Menurut (Amal & Rizqi, 2022) Metode kausalitas adalah metode yang digunakan untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan prestasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya.(Amal & Rizqi, 2022). Menurut Sugiyono (2020) Metode penelitian sensus adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam metode sensus ini penulis akan melakukan penelitian pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya.

### Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien regresi.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien garis regresi variabel X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja Fisik)

b<sub>2</sub> = Koefisien garis regresi variabel X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi)

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja Fisik

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi

e = Error/variabel lain yang tidak diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja Fisik (X1)</b>			
X1_1	0,568	0,3338	Valid
X1_2	0,690	0,3338	Valid
X1_3	0,621	0,3338	Valid
X1_4	0,737	0,3338	Valid
X1_5	0,728	0,3338	Valid
X1_6	0,525	0,3338	Valid
X1_7	0,455	0,3338	Valid
X1_8	0,656	0,3338	Valid
X1_9	0,603	0,3338	Valid
X1_10	0,582	0,3338	Valid
<b>Budaya Organisasi (X2)</b>			
X2_1	0,668	0,3338	Valid
X2_2	0,634	0,3338	Valid
X2_3	0,498	0,3338	Valid
X2_4	0,502	0,3338	Valid
X2_5	0,644	0,3338	Valid
X2_6	0,576	0,3338	Valid
X2_7	0,706	0,3338	Valid
X2_8	0,699	0,3338	Valid
X2_9	0,582	0,3338	Valid
X2_10	0,622	0,3338	Valid
X2_11	0,385	0,3338	Valid
X2_12	0,614	0,3338	Valid
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>			
Y_1	0,684	0,3338	Valid
Y_2	0,696	0,3338	Valid
Y_3	0,691	0,3338	Valid
Y_4	0,710	0,3338	Valid
Y_5	0,748	0,3338	Valid
Y_6	0,607	0,3338	Valid
Y_7	0,608	0,3338	Valid
Y_8	0,663	0,3338	Valid

Sumber: Data dari Hasil Penelitian yang diolah Peneliti (2024)

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	10

Pada tabel hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's untuk Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar

0,811. Jika dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,3338 maka  $0,811 > 0,60$  artinya kuisioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ke tahap penelitian.

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	12

Pada tabel dari hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's untuk Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,812. Jika dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,3338 maka  $0,812 > 0,60$  artinya kuisioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ke tahap penelitian.

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	8

Pada tabel dari hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's untuk Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,826. Jika dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,3338 maka  $0,826 > 0,60$  artinya kuisioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ke tahap penelitian.

### Uji Normalitas

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17607927
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,077
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Output yang didapat dari hasil pengolahan SPSS versi 23 pada Kolmogorov-Smirnov. Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah data berdistribusi normal jika signifikansi  $>0,05$ , dan jika signifikansi  $<0,05$  maka data berdistribusi tidak normal. Untuk hasil signifikansi dari uji normalitas adalah 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal, sehingga uji normalitas terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

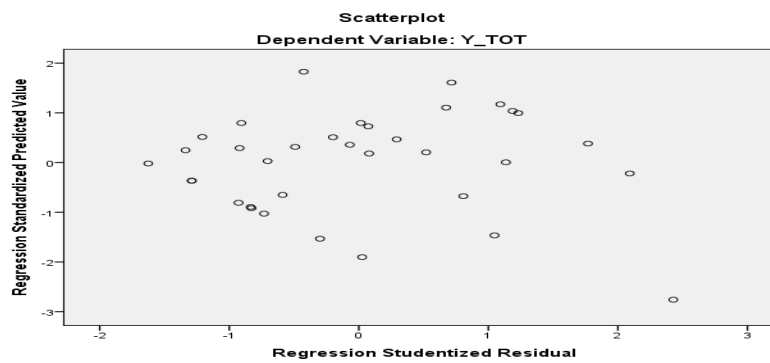
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_TOT	,757	1,321
	X2_TOT	,757	1,321

a. Dependent Variable: Y\_TOT

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai VIF Lingkungan Kerja Fisik 1.321 lebih kecil dari nilai 10, dan nilai VIF Budaya Organisasi 1.321 lebih kecil dari nilai 10, dengan nilai tolerance Lingkungan Kerja Fisik 0.757 lebih besar dari nilai 0,01, dan nilai tolerance Budaya Organisasi 0.757 lebih besar dari nilai 0.01. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi tidak terjadi multikolonieritas sehingga uji multikolonieritas terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Gambar dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah titik-titik menyebar secara acak berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y dan tidak berpola. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,650 <sup>a</sup>	,422	,386	2,243	1,563

a. Predictors: (Constant), X2\_TOT, X1\_TOT

b. Dependent Variable: Y\_TOT

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada menunjukkan nilai Durbin- Watson adalah 1.563. Artinya nilai berada -2 dan +2 sehingga bisa disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

### Pembahasan

#### Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN

**Tabel 9 Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10,284	5,225		1,968	,058			
	X1_TOT	,328	,122	,416	2,697	,011	,581	,430	,362
	X2_TOT	,204	,094	,334	2,165	,038	,540	,357	,291

a. Dependent Variable: Y\_TOT

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

$$Y = 10.284 + 0,328 X_1 + 0,204 X_2 + e$$

Keterangan :

- Konstanta sebesar 10.284 menunjukkan apabila nilai variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi bernilai nol, maka besarnya kontribusi terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya 10.284.
- Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0.328 dengan arah hubungan positif yang berarti apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Prestasi Kerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0.328 begitu juga sebaliknya jika variabel Lingkungan Kerja Fisik rendah maka tingkat Prestasi juga akan menurun dengan asumsi Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja.
- Nilai koefisien variabel Budaya Organisasi sebesar 0.204 dengan arah hubungan positif yang berarti apabila variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Prestasi Kerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0.328 begitu juga sebaliknya jika variabel Budaya Organisasi rendah maka tingkat Prestasi juga akan menurun dengan asumsi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja.

**Tabel 10 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 <sup>a</sup>	,422	,386	2,243

a. Predictors: (Constant), X2\_TOT, X1\_TOT

b. Dependent Variable: Y\_TOT

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien korelasi simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya sebesar 0,650, hal ini menunjukkan adanya korelasi antar hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya. Artinya jika hubungan antara 2 variabel yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi baik maka hubungan terhadap Prestasi Kerja juga akan baik.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi nilai koefisien R square ( $R^2$ ) sebesar 0,422 atau 42,2%. Jadi bisa ditarik kesimpulan Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya sebesar 0,422 atau 42,2%.

**Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,742	2	58,871	11,701	,000 <sup>b</sup>
	Residual	161,001	32	5,031		
	Total	278,743	34			

a. Dependent Variable: Y\_TOT

b. Predictors: (Constant), X2\_TOT, X1\_TOT

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diketahui nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga kaidah keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, bisa ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ). Artinya Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi memiliki hasil yang berarti terhadap Prestasi Kerja, maka semakin Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi baik, maka akan berdampak baik juga terhadap Prestasi Kerja. Artinya jika Lingkungan Kerja Fisik pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya seperti kenyamanan di lingkungan kerja dan budaya organisasi baik maka Prestasi kerja di Dinas Komunikasi dan Informasi akan bagus dan meningkat.

## Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN

**Tabel 12 Hasil Uji Parsial**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	10,284	5,225		1,968	,058			
X1_TOT	,328	,122	,416	2,697	,011	,581	,430	,362
X2_TOT	,204	,094	,334	2,165	,038	,540	,357	,291

a. Dependent Variable: Y\_TOT

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Diketahui hasil uji hipotesis pada tabel nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar  $0,011 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Jika Lingkungan Kerja Fisik baik maka Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya jika Lingkungan Kerja Fisik rendah maka Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya akan menurun.

Diketahui hasil uji hipotesis pada tabel nilai signifikan variabel Budaya Organisasi sebesar  $0,038 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Jika Lingkungan Kerja Fisik baik maka Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya jika Budaya Organisasi rendah maka Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya akan menurun.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik pada Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat baik. Budaya Organisasi pada Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat baik. Dan Prestasi Kerja pada Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat baik.
2. Secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya.
3. Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya.
4. Secara Parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya.

## Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberi manfaat yang berguna, adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

### 1. Bagi Instansi

- a. Hal yang dapat diaplikasikan pada Lingkungan Kerja Fisik di Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman diantaranya menjauhi kebisingan seperti mencari lokasi strategis untuk meredam kebisingan sehingga minim terjadinya kebisingan, atur pencahayaan secukupnya, dan mengatur suhu ruangan. Selain itu beberapa hal yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yaitu membangun komunikasi yang efektif, menciptakan budaya kerja yang memberikan hal positif, menghargai setiap kontribusi pegawai dan memberikan ruang untuk pegawai mengeskplore bakat dan keterampilan mereka.
- b. Hal yang dapat diaplikasikan untuk menciptakan Budaya Organisasi yang baik di Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya adalah membangun visi & misi yang jelas, pentingnya menjaga komunikasi, membangun tim yang solid, melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan demi meningkatkan Prestasi Kerja dan mencapai tujuan instansi, seperti membuat to do list, membagi tugas ke dalam skala prioritas dan jangan menunda pekerjaan.
- c. Hal yang dapat diaplikasikan untuk meningkatkan Prestasi Kerja di Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya dengan memberikan tugas sesuai minat & kemampuan tiap pegawai yang akan menerima beban yang akan dilipahkan, mengadakan pelatihan dan workshop guna meningkatkan keterampilan skill tiap individu, menyediakan fasilitas seperti ruang istirahat, kantin/ruang makan guna memudahkan pegawai, dan yang paling utama melaksanakan tugas dengan jadwal yang sudah ditentukan, hal tersebut bisa menjadi upaya untuk meningkatkan kreatifitas dalam diri terutama bagi pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya.

### 2. Bagi Akademik

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan pada penelitian ini, sehingga peneliti berharap kedepannya peneliti yang selanjutnya dapat melakukan penelitian yang berbeda variabel seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan sebagainya yang berkenaan dengan prestasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno Edy, P. (2018). *Budaya Organisasi*. Prenamedia Group
- Amal, I., & Rizqi, M. A. (2022). Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Produktivitas Kerja Di PT. Surya Trimegah Wisesa. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 107-114.
- Arranirri Iqbal, F. H. et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. Seto Anggoro Agung, Ed.; 2021st ed.). 2021.
- A.Tiara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Bani, M. E. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora (JIMSH)*, 3(1), 66-78.
- Erfilia. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pangkalan TNI AL Lampung*.
- Fikriani, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 199-208.

- Handayani Indah, M. B. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan, Good Corporate Governance (Gcg), Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Bumh Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2018). 109.
- Hariani, M., & Al Hakim, Y. R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA)*, 1(2), 99-110.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. Hal 28–29.  
<https://diskominfo.tasikmalayakota.go.id/>
- Irmawati, I., Aneta, Y., & Rahman, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pelindo (Persero) Region 4 Cabang Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 911-915.
- Khadfil Widadi, H. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja.
- Lengkong, N. L., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Lourens, A., & Wibowo, F. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 80-88.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444-462.
- Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 395-400.
- Mayawati Shinah Hasnah. (2020). Budaya organisasi.
- Nur Mayana Ana. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT.Guna Abdi Wisesa). 10.
- Nurdiani Sri. (2020). Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja dan Persyaratan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Penelitian Pada Pegawai Non-Manajer Di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya).
- Prof. Dr. Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D ( cv ALFABETA, Ed.).
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- RD Putri, D. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Produksi UD Karya Jati). 11.
- Romadon, A. H. Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi Kasus Pada PT.Nova Jaya Logam Sejahtera Jombang). 14–15.
- Sari, P. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Kelurahan Ujung Menteng).
- Saleh Luturlean, B. (2023) Budaya Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung In *Jurnal Ekonomi: Vol. XIX (Issue 1)*.

Saputra, E. F., Finthariasari, M., & Bustami, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 99-105.