**Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia**
Volume 3,Nomor 2, 2026: 421-435
e-ISSN 3032-6168

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS CIPTA KARYA DAN TATA RUANG KOTA TANGERANG SELATAN

**Viska Yuliani[1], Widowati[2]**
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
Viskayuliani57@gmail.com, dosen02596@unpam.ac.id

(Diterima: ; Direvisi: ; Dipublikasikan: )

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif deskriptif dan Teknik sampling jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 61 responden. Nilai hasil koefisien korelasi budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai berada berada pada pada tingkat 0,900 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai $X_1$ thitung > ttabel atau (15.826 > 2.000) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 dengan demikian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai $X_2$ thitung > ttabel atau (13.117 > 2.000) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 dengan demikian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi ($X_1$) dan iklim organisasi ($X_2$) dengan persamaan regresi Y = 5.827 + $0.697X_1$ + $0.131X_2$ yang dapat diartikan budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis secara parsial atau simultan diperoleh fhitung > ftabel (124.351 > 3.15) dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka Ho3 ditolak dan Ha3 Diterima, artinya budaya organisasi ($X_1$) dan iklim organisasi ($X_2$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien Determinasi yang di uji secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0.811 atau sebesar 81.1% sedangkan sisanya sebesar 18.8% dipengaruh faktor lain.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai**

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the partial and simultaneous influence of organizational culture and organizational climate on employee performance . Service Creation Work And Tata Room City South Tangerang. The method used in this study is quantitative with a descriptive associative approach and saturated sampling technique with a population and sample of 61 respondents. The results of the correlation coefficient value of organizational culture and organizational climate on employee performance is at the level of 0.900, then the level of correlation between variables is interpreted as very strong. Hypothesis test obtained X values of 1 t count > t table or ( 15,826 > 2,000 ) and the value (sig) 0.000 < 0.05 thus shows that there is a positive and significant partial influence between organizational culture on employee performance Service Creation Work And Tata Room City South Tangerang . Hypothesis testing obtained X values of 2 t count > t table or ( 13,117 > 2,000 ) and the value (sig) 0.000 < 0.05 thus shows that there is a positive and significant partial influence between organizational climate on employee performance Service Creation Work And Tata Room City South Tangerang . The results of this study are organizational culture (X 1 ) and organizational climate (X 2 ) with the regression equation Y = 5.827 + 0.697X 1 + 0.131X 2 which can be interpreted as organizational culture and organizational climate has a positive effect on employee performance . Partial or simultaneous hypothesis testing obtained f count > f table ( 124,351 > 3.15 ) and significant < 0.05 (0.000 < 0.05) then Ho3 is rejected and Ha3 is accepted, meaning that organizational culture (X1 ) and organizational climate (X 2 ) has a positive and significant effect on employee performance. The*


*Copyright* © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

*results of the analysis of the Determination coefficient tested together have an effect of 0.811 or 81.1% while the remaining 18.8% is influenced by other factors.*

***Keywords: Organizational Culture, Organizational Climate, Employee Performance***

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia secara global memerlukan penanganan yang lebih kompleks bila dibandingkan dengan manajemen sumber daya manusia secara domestik. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya, Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai yang baik. Sebuah perusahaan tidak akan menghasilkan suatu hasil yang maksimal apabila kualitas dari variebel yang dimiliki perusahaan tersebut tidak baik. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi tentu tidak akan berjalan dengan baik. Begitu pula dalam dunia kedinasan, sumber daya manusia selalu dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang baik agar dapat melakukan pekerjaannya dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat umum dengan hasil yang maksimal.

Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang konstruksi dalam pembangunan dan penataan ruang perkotaan. Yang di mana instansi ini memiliki tujuan dalam meningkatkan infrastruktur Kota Tangerang Selatan yang fungsional dan menciptakan kota layak huni yang berwawasan dan lingkungan yang nyaman dan aman bagi masyarakat. Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan mengenai pembangunan daerah yang berintegritas dan ramah lingkungan. Instansi ini memiliki Sumber Daya Manusia yang kompeten yang dapat berbicara banyak dalam bidangnya, terutama dalam bidang konstruksi. Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang beralamat di Kawasan Perkantoran Lengkong Wetan Jl. Promoter No.3 Kelurahan Lengkong Wetan, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memahami pentingnya meningkatkan kinerja pemerintah akan memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pemerintah, secara langsung ataupun tidak langsung komitmen tersebut merupakan perwujudan tanggung jawab pegawai atau hanya sekedar suatu balas budi pegawai pada pemerintah. Sehingga dengan tanggung jawab tersebut pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar perusahaan semakin baik lagi.

**Tabel 1. 1**
**Data Kinerja Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 – 2024**

| No | Indikator | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Realisasi (%) | Target (%) | Realisasi (%) | Target (%) | Realisasi (%) | Target (%) |
| 1. | Kuantitas Kerja | 95% | 100% | 97% | 100% | 70% | 100% |
| 2. | Kualitas Kerja | 97% | 100% | 95% | 100% | 62% | 100% |
| 3. | Ketepatan Waktu | 86% | 100% | 80% | 100% | 65% | 100% |
| 4. | Efektivitas | 89% | 100% | 81% | 100% | 68% | 100% |
| 5. | Komitmen | 86% | 100% | 86% | 100% | 74% | 100% |

*Sumber: Kepegawaian Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan 2024*

Berdasarkan tabel 1.1 Data Kinerja Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan Tahun 2022-2024, terlihat adanya dinamika pencapaian kinerja pada lima indikator utama, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Secara umum, pada tahun 2022 dan 2023 realisasi kinerja masih berada pada kategori tinggi dan mendekati target 100%, namun pada tahun 2024 terjadi penurunan yang cukup signifikan pada hampir seluruh indikator.

**Tabel 1. 2**
**Data Budaya Pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan 2022-2024**

| No | Indikator | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|

| | | Realisasi (%) | Target (%) | Realisasi (%) | Target (%) | Realisasi (%) | Target (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Pelaksanaan Norma- Norma | 78,3% | 100% | 75,4% | 100% | 73,1% | 100% |
| 2. | Pelaksanaan Nilai-nilai | 79,4% | 100% | 72,8% | 100% | 83,8% | 100% |
| 3. | Kepercayaan dan filsafat | 83,5% | 100% | 80,2% | 100% | 95,3% | 100% |
| 4. | Pelaksanaan Kode Etik | 74,2% | 100% | 72,6% | 100% | 87,5% | 100% |
| 5. | Pelaksanaan Seremoni | 75,2% | 100% | 72,2% | 100% | 88,5% | 100% |
| 6. | Sejarah Organisasi | 78,5% | 100% | 79,5% | 100% | 88,5% | 100% |
| | Rata-rata | 78,1% | 100% | 74,6% | 100% | 85,6% | 100% |

*Sumber: Kepegawaian Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan 2024*

Pada tabel 1.2 capaian indikator budaya organisasi tahun 2022–2024, terlihat bahwa seluruh indikator memiliki target sebesar 100% setiap tahun, namun realisasi capaian menunjukkan fluktuasi. Secara umum, kinerja budaya organisasi mengalami penurunan pada tahun 2023, kemudian mengalami peningkatan signifikan pada tahun 2024.

**Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh budaya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan simultan antara budaya dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan

## TINJAUAN PUSTAKA

**Pengertian Manajemen**

Istilah manajemen mempunyai arti yang sangat luas, bukan hanya dapat diartikan sebagai proses, ilmu, seni, melainkan merupakan perpaduan dari ketiganya. Manajemen dikatakan proses karena membutuhkan beberapa tahap proses dalam pencapaian tujuannya yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Manajemen sebagai seni karena dalam kegiatan proses manajemen dibutuhkan suatu keahlian dan keterampilan untuk mancapai tujuan organisasi. Dikatakan ilmu karena manajemen dalam kegiatan prosesnya membutuhkan suatu rangkaian yang sistematis dan menggunakan metode-metode yang tepat.

Menurut (Jamrizal, 2022) "manajemen adalah seni dan ilmu perencanan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu".

**Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan selain faktor lain seperti sumber daya alam dan modal, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi.

Menurut (Sada dkk., 2024) menyatakan "manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya".

**Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang artinya berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat


*Copyright* © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi menurut armstrong dan baron dalam wibowo Dalam Budiasa (2021:14).

Menurut (Adhari (2020:77) Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

**Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut (Lase dkk., 2025) "budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru berbagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah".

**Definisi Iklim Organisasi**

Iklim organisasi (atau disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Secara definisi iklim organisasi memiliki banyak definisi yang berbeda-beda, demikian juga dengan para ahli.

Menurut (Haromain, 2020) mendefinisikan bahwa "Iklim organisasi merupakan konsep luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagai terhadap sifat atau karakter tempat kerja, ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi/sekolah dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya.

## METODE PENELITIAN

**Jenis Penelitian**

Menurut (Waruwu dkk., 2025) berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantutatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tempat dan Waktu Penelitian.**

Menurut (Surahman dkk., 2020) berpendapat "tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif".

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan yang beralamatkan di Kawasan Perkantoran Lengkong Wetan Jl. Promoter No.3 Kelurahan Lengkong Wetan, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan

**Populasi**

Menurut (Mardhiyah Mardhiyah dkk., 2025).berpendapat "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel.

Dalam penelitian ini yang dimaksud populasi adalah pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan. Total populasi pegawai yang terdapat di objek penelitian yaitu berjumlah 61 pegawai.

**Sampel**

Menurut (Mardhiyah Mardhiyah dkk., 2025)"sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi." Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh.

Menurut(Suriani dkk., 2023) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel". Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengna sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitiannya sebanyak 61 orang.

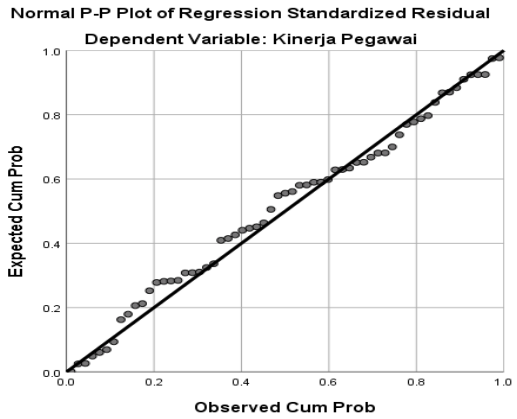
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 4. 11**
**Hasil Normalitas**

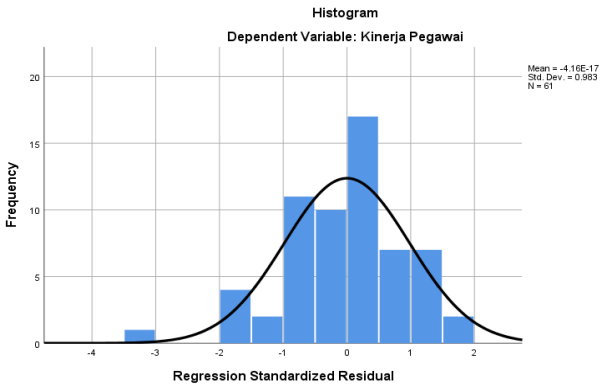
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 61 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.03241298 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .078 |
| | Positive | .054 |
| | Negative | -.078 |
| Test Statistic | | .078 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200[c,d] |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025




**Gambar 4. 2**
**Hasil Uji P-P Plot Multi Normalitas**

Dari gambar diatas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.





*Copyright* © 2026 Pada Penulis

*Sumber: Data diolah SPSS v.26*

**Gambar 4. 3**
**Hasil Uji Pengujian Histogram**

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian grafik histogram menunjukan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 12**
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Coefficients[a] | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5.827 | 1.833 | | 3.180 | .002 | | |
| | Budaya Organisasi | .697 | .155 | .786 | 4.507 | .000 | .107 | 9.331 |
| | Iklim Organisasi | .131 | .190 | .120 | .688 | .494 | .107 | 9.331 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan dua variabel independen pada penelitian maka dua variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai nilai tolerance sebesar 0.107, 0.107 > 0.10 dengan nilai VIF untuk variabel budaya organisasi dan iklim organisasi sebesar 9.331, 9.331 > 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitash

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4. 13**
**Hasil Uji Heteroskedasitas Uji Gleser**

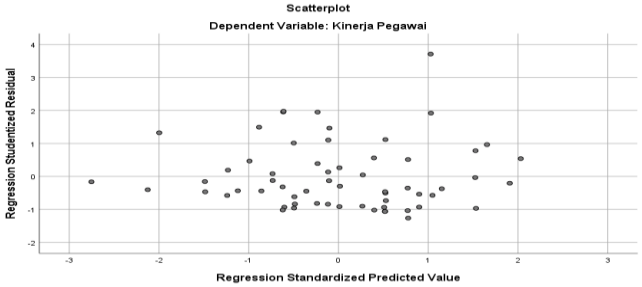
| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.862 | 1.156 | | 3.341 | .001 |
| | Budaya Organisasi | .030 | .097 | .122 | .306 | .761 |
| | Iklim Organisasi | -.059 | .120 | -.198 | -.495 | .623 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai signifikasi variabel budaya organisasi (X1) yaitu 0.761 > 0.05 arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas, iklim organisasi (X2) yaitu 0.623 > 0.05 arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatter plot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 26, Apabila pada Gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar seJeka acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi, Ghozali (2019:139).



**Gambar 4. 4**
**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedasitas**

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 4. 14**
**Hasil Regresi Sederhana Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.567 | 1.478 | | 4.444 | .000 |
| | Budaya Organisasi | .797 | .050 | .900 | 15.826 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.14 hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu Y = 6.567 + 0.797 X1. Hasil tersebut menunjukan bahwa nilai konstanta sebesar 6.567 yang menunjukan bahwa variabel budaya organisasi dianggap tetap dan bernilai positif, maka perubahan kinerja pegawai sebesar 6.567 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 6.567.

**Tabel 4. 15**
**Hasil Regresi Sederhana Variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.299 | 2.010 | | 1.641 | .106 |
| | Iklim Organisasi | .939 | .072 | .863 | 13.117 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.15 hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu Y = 3.299 + 0.939 X2. Hasil tersebut menunjukan bahwa nilai konstanta sebesar 3.299 yang menunjukan bahwa variabel iklim organisasi dianggap tetap dan bernilai positif, maka perubahan kinerja pegawai sebesar 3.299 sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 3.299.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. 16**
**Hasil Uji Regresi Berganda**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.827 | 1.833 | | 3.180 | .002 |
| | Budaya Organisasi | .697 | .155 | .786 | 4.507 | .000 |


*Copyright* © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Iklim Organisasi | .131 | .190 | .120 | .688 | .494 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |

*Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026*

a. Koefisien Konstata Sebesar 5.827
   Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstata karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan.
b. Variabel budaya organisasi ($X_1$) 0.697 Variabel budaya organisasi bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan.
c. Variabel iklim organisasi ($X_2$) Sebesar 0.017 Variabel iklim organisasi bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan.

**Analisis koefisien korelasi**

**Tabel 4. 18**
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

| Correlations | | | |
|---|---|---|---|
| | | Budaya Organisasi | Kinerja Pegawai |
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | 1 | .900** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 61 | 61 |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .900** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 61 | 61 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

*Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025*

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.900. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 61 penelitian menunjukan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat , 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat.

**Tabel 4. 19**
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

| Correlations | | | |
|---|---|---|---|
| | | Iklim Organisasi | Kinerja Pegawai |
| Iklim Organisasi | Pearson Correlation | 1 | .863** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 61 | 61 |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .863** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 61 | 61 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

*Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025*

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.863. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 61 penelitian menunjukan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat , 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat.

**Tabel 4. 20**
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .900[a] | .811 | .804 | 4.10135 |

| |
|---|
| a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.900. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 61 penelitian menunjukan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat , 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat.

**Analisis koefisien determinasi (R square)**

**Tabel 4. 21**
**Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .900[a] | .809 | .806 | 4.08301 |
| a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | |

*Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025*

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.809 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap varibael kinerja pegawai sebesar 80.9% sedangkan sisanya sebesar 19.1% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

**Tabel 4. 22**
**Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) IklimOrganisasi terhadap Kinerja Pegawai**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .863[a] | .745 | .740 | 4.72527 |
| a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.745 maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap varibael kinerja pegawai sebesar 74.5% sedangkan sisanya sebesar 25.5% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

**Tabel 4. 23**
**Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Budaya Organisasi dan IklimOrganisasi terhadap Kinerja Pegawai**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .900[a] | .811 | .804 | 4.10135 |
| a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | |

*Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025*

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.811 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap varibael kinerja pegawai sebesar 81.1% sedangkan sisanya sebesar 18.9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

**Pengujian Hipotesis**
**Uji t (Uji Parsial)**

**a. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Budaya Organisasi ($X_1$) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)**


*Copyright* © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

**Tabel 4. 24**
**Hasil Uji t (Parsial) Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.567 | 1.478 | | 4.444 | .000 |
| | Budaya Organisasi | .797 | .050 | .900 | 15.826 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |

*Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada α = 5% uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) n-2 atau 61-2= 59, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 2.000, berdasarkan hasil uji variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (15.826 > 2.000) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 bahwa budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**b. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Iklim Organisasi ($X_2$) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Tabel 4. 25**
**Hasil Uji t (Parsial) Variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.299 | 2.010 | | 1.641 | .106 |
| | Iklim Organisasi | .939 | .072 | .863 | 13.117 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada α = 5% uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) n-2 atau 61-2= 59, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 2.000, berdasarkan hasil uji variabel X2 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (13.117 > 2.000) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 bahwa iklim organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 4. 26**
**Hasil Uji F (Simultan)**

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 4183.428 | 2 | 2091.714 | 124.351 | .000[b] |
| | Residual | 975.621 | 58 | 16.821 | | |
| | Total | 5159.049 | 60 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi | | | | | | |

*Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025*

Dari tabel 4.26 diatas diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 3.15 dengan nilai sigfikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat df1=k-1(4-1) dan df2= n-k (61-3)=58 pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai Fhitung > Ftabel atau 124.351 > 3.15 dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05), maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima yang artinya variabel budaya organisasi (X1), iklim organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ($X_1$)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, diperoleh persamaan Y = 6.567 + 0.797 X1. Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel budaya organisasi dianggap tetap dan bernilai positif, nilai R sebesar 0.900. koefisien korelasi berada pada pada tingkat , 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan **sangat kuat.** Nilai R Square 0.809 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap varibael kinerja pegawai sebesar 80.9% sedangkan sisanya sebesar 19.1% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. uji hipotesis secara parsial budaya organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (15.826 > 2.000) besarnya pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 80.9% sedangkan sisanya sebesar 19.1% dipengaruhi oleh faktor lain, penelitian ini sejalan dengan Darmadi, D. (2025). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*,Vol, *8*(4), 1662-1669. e-ISSN: 2621-3389 p-ISSN: 2615-3009 dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa manajemen perlu terus meningkatkan aspek fisik, psikologis, dan sosial lingkungan kerja, serta memperkuat nilai-nilai organisasi guna mendorong peningkatan kinerja karyawan.(Darmadi, 2025)

**Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ($X_2$)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, diperoleh persamaan regresinya yaitu Y = 3.299 + 0.939 X2. Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel iklim organisasi dianggap tetap dan bernilai positif. hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.863. Berada pada pada tingkat , 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan **sangat kuat**. Nilai R Square 0.745 maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap varibael kinerja pegawai sebesar 74.5% sedangkan sisanya sebesar 25.5% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. uji hipotesis secara parsial iklim organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (13.117 > 2.000) besarnya pengaruh iklim organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 74.5% sedangkan sisanya sebesar 25.5% dipengaruhi oleh faktor lain, penelitian ini sejalan dengan Edi Junaedi, Waluyo, & Harjoyo. (2024). *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, Vol. *11*(2), 181–197. e-ISSN: 2614-5456 p-ISSN: 2354-6557 dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasionaldan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Bojongsari Depok, Pengaruh Kepemimpinan Transformasionaldan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Bojongsari Depok model regresi telah sesuai untuk menjelaskan kinerja.(Edi Junaedi dkk., 2024)

**Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda Y = 5.827 + $0.697X_1$ + $0.131X_2$. hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.900. Berada pada pada tingkat , 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan **sangat kuat**. Kemudian nilai R Square 0.811 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap varibael kinerja pegawai sebesar 81.1% sedangkan sisanya sebesar 18.9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. uji hipotesis bahwa secara simultan budaya organisasi (X1), iklim organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai F-hitung > F-tabel atau 124.351 > 3.15 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Besarnya pengaruh simultan budaya organisasi (X1), iklim organisasi (X2), memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 81.1% sedangkan sisanya sebesar 18.9% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan Persamaan regresi diatas mempunyai Y = 5.827 + $0.697X_1$ + $0.131X_2$. Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstata karena


*Copyright* © 2026 Pada Penulis

memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan, penelitian ini sejalan dengan Konadi, W. (2019) *Jurnal Kebangsaan*, Vol *8*(16), 23-34. ISSN: 2089-5917 dengan judul penelitian Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan iklim organisasi terhadap komitmen pegawai Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center (BMC). Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen pegawai sebesar 34,72 persen. Demikian juga dengan adanya dukungan Budaya organisasi berdampak terhadap Komitmen pegawai, yakni : 9,89 persen. Sedangkan pengaruh iklim organisasi berpengaruh sebesar 24,40 persen terhadap terhadap Komitmen pegawai di Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu Y = 6.567 + 0.797 X1. Diketahui bahwa Nilai R Square 0.809 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap varibael kinerja pegawai sebesar 80.9% sedangkan sisanya sebesar 19.1% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. Hal ini dibuktikan dengan t hitung (15.826 > ttabel 2.000), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel iklim organisasi ($X_2$) terhadap kinerja pegawai (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana Y = 3.299 + 0.939 X2. Diketahui bahwa Nilai R Square 0.745 maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap varibael kinerja pegawai sebesar 74.5% sedangkan sisanya sebesar 25.5% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (13.117 > ttabel 2.000), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0.000 < 0,05*).*
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda Y = 5.827 + 0.697$X_1$ + 0.131$X_2$. Nilai koefisien korelasi 0.900 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi 0.811 atau 81.1%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai nilai nilai Fhitung (124.351 > 3.15), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi (0,000 < 0,05). Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi (X1) iklim organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

Adelia. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Open Science Framework. https://doi.org/10.31219/osf.io/8uevd

Bete, M. A., & Nurvita, S. (2023). Analisis Kuantitatif Kelengkapan Pengisian Catatan Perkembangan Pasien Terintegrasi Dokumen Rekam Medis Rawat Jalan Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Abepura Periode Februari Tahun 2022. *Jurnal Rekam Medis & Manajemen Infomasi Kesehatan*, *3*(1), 46–59. https://doi.org/10.53416/jurmik.v3i1.152

Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, *17*(02), 16-26.

Dani, A. T. R., Ni'matuzzahroh, L., Ratnasari, V., & Budiantara, I. N. (2021). Pemodelan Regresi Nonparametrik Spline Truncated pada Data Longitudinal. *Inferensi*, *4*(1), 47. https://doi.org/10.12962/j27213862.v4i1.8737

Darmadi, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Setya Kuliner Mandiri Jakarta

Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, *8*(4), 1662–1669. https://doi.org/10.37481/sjr.v8i4.1311

Edi Junaedi, Waluyo, & Harjoyo. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Bojongsari Depok. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, *11*(2), 181–197. https://doi.org/10.32493/sekretarisskr.v11i2.42293

Fauzi Amin, Moh. R., Fitriani, R., Momon, A., Nasution, B. A., & Martin, R. (2024). Analisis ANALISIS KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE REGRESI LINEAR BERGANDA DI PT. EFG. *Industri Inovatif : Jurnal Teknik Industri*, *14*(2), 261–267. https://doi.org/10.36040/industri.v14i2.11513

Fauzi, A., Adi Wibowo Noor Fikri, Aulia Dila Nitami, Adi Firmansyah, Friska Ajeng Lestari, Rafael Yoga Widyananta, Tania Salsabila Nur Rahmah, & Tito Wahyu Pradana. (2022). PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI DI PT. MULTI DAYA BANGUN MANDIRI (LITERATURE REVIEW MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(6), 588–598. https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1091

Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, *4*(3), 1812–1820. https://doi.org/10.56832/edu.v4i3.577

Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, *7*(2), 663. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528

Haromain, H. (2020). KAJIAN BUDAYA DAN IKLIM DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN. *Jurnal Visionary : Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, *4*(2). https://doi.org/10.33394/vis.v4i2.3003

Heryanto, T. (2023). PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI UPAYA MEMPERTAHANKAN EKSISTENSI DAN KEBERLANGSUNGAN HIDUP ORGANISASI. *El-Ecosy : Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, *3*(1), 73. https://doi.org/10.35194/eeki.v3i1.3100

Ikhwan, M., & Agustina, Y. (2025). Manajemen Produksi Menggunakan Pendekatan 6M pada PT Ciomas Adisatwa Unit Pemalang. *Mimbar Agribisnis : Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, *11*(2), 2876. https://doi.org/10.25157/ma.v11i2.18587

Jamrizal, J. (2022). PENGARUH PERENCANAAN, PENGORGANISASIAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN PENDIDIKAN). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, *3*(1), 479–488. https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.1096

Jems D. Melowdies & John E. H. J. FoEh. (2024). Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, *5*(3), 203–211. https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1894

Kalsum, U., Ismail, F., & Astuti, M. (2025). Konsep, Fungsi dan Inovasi


*Copyright* © 2026 Pada Penulis

Manajemen Pendidikan. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, *3*(4), 413–422. https://doi.org/10.31004/jpion.v3i4.306

Kambara, R., & Prahyawan, W. (2020). Mengaktualisasikan Komitmen Organisasi Melalui Budaya Organisasi Yang Kuat Tertanam Pada Elemen Organisasi. *Tirtayasa Ekonomika*, *15*(1), 150. https://doi.org/10.35448/jte.v15i1.8026

Kholijah, G., Sormin, C., & Z, G. (2023). Model Project Based Learning pada Mata Kuliah Metode Peramalan. *AKSIOMA : Jurnal Matematika dan Pendidikan Matematika*, *14*(2), 209–220. https://doi.org/10.26877/aks.v14i2.16253

Khumairah, L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Open Science Framework. https://doi.org/10.31219/osf.io/7k3m6

Kurnia Putri, S., Zohriah, A., & Supardi. (2023). PERAN PERILAKU, IKLIM DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENCAPAI TUJUAN LEMBAGA PENDIDIKAN. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, *4*(2), 304–316. https://doi.org/10.32806/jkpi.v4i2.10

Kurniawan, R. (2023). Penerapan Metode Regresi Linear Sederhana Untuk Prediksi Penyebaran Vaksin Covid 19 di Kabupaten Cilacap. *Journal ICTEE*, *4*(1), 43. https://doi.org/10.33365/jictee.v4i1.2696

Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025a). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *3*(1), 21–45. https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.128

Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025b). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *3*(1), 21–45. https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.128

Likert Scale in Social Sciences Research: Problems and Difficulties. (2022). *FWU Journal of Social Sciences*, 89–101. https://doi.org/10.51709/19951272/Winter2022/7

Maharani, S., Hadiyanto, H., Rusdinal, R., & Sulastri, S. (2021). Keterkaitan Iklim Organisasi dengan Faktor lainnya. *Journal of Educational Administration and Leadership*, *2*(2), 168–174. https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.151

Makbul, M. (2021). *Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian*. Open Science Framework. https://doi.org/10.31219/osf.io/svu73

Mardhiyah Mardhiyah, Nur Afni Dinilhaq, Yona Amelia, Adelia Arini, Rully Hidayatullah, & Harmonedi Harmonedi. (2025). Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Memahami Perbedaan, Implikasi, dan Strategi Pemilihan yang Tepat. *Katalis Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Matematika*, *2*(2), 208–218. https://doi.org/10.62383/katalis.v2i2.1670

Mufid Suryani, Nida Nusaibatul Adawiyah, & Erlin Beliya Syahputri. (2022). Pengaruh Harga dan Online Customer Review Terhadap Keputusan Pembelian di E-Commerce Sociolla Pada Masa Pandemi Covid-19. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, *1*(1), 49–74. https://doi.org/10.55927/fjmr.v1i1.416

Nurani, A. T., Setiawan, A., & Susanto, B. (2023). Perbandingan Kinerja Regresi Decision Tree dan Regresi Linear Berganda untuk Prediksi BMI pada Dataset Asthma. *Jurnal Sains dan Edukasi Sains*, *6*(1), 34–43. https://doi.org/10.24246/juses.v6i1p34-43

Nurfitri Imro'ah, I. S., Naomi Nessyana Debataraja,. (2020). ANALISIS REGRESI DENGAN METODE LEAST ABSOLUTE SHRINKAGE AND SELECTION OPERATOR (LASSO) DALAM MENGATASI MULTIKOLINEARITAS. *Bimaster : Buletin Ilmiah Matematika, Statistika dan Terapannya*, *9*(1). https://doi.org/10.26418/bbimst.v9i1.38029

Octavianita. (2021). *Sumber Daya Manusia*. Open Science Framework. https://doi.org/10.31219/osf.io/3kz8c

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Ramdani, S. A. (2023). PENGEMBANGAN DAN KETERKAITAN PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP SEGALA ASPEK DALAM MANAJERIAL SDM. *Karimah Tauhid*, *2*(5), 2034–2043. https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i5.9065

Raspati, M. I., Radiyanti, R., Maryam, N. S., & Tadjie, G. S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(2), 4036–4042. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1158

Renaldi, M. A., & Widowati, W. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Hoka-Hoka Bento Cabang Ciater Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, *2*(4), 6289-6302.

Ridwan, M., Am, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, *2*(1), 42. https://doi.org/10.36339/jmas.v2i1.427

Sada, O., Noch, M. Y., Irawan, A., Ibrahim, M. B. H., & Mustajab, D. (2024). Strategic Human Resource Management: Descriptive Analysis of Psychological Factors and Literature Review. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *11*(1), 600–611. https://doi.org/10.33096/jmb.v11i1.772

Sari, R., Sudaryana, Y., & Sugiarti, E. (2023). Penerapan Budaya Organisasi dalam Menumbuhkan Semangat Produktivitas Kerja. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat : Kreasi Mahasiswa Manajemen*, *3*(1), 14. https://doi.org/10.32493/kmm.v3i1.30250

Sarwar, S., Aziz, G., & Balsalobre-Lorente, D. (2023). Forecasting Accuracy of Traditional Regression, Machine Learning, and Deep Learning: A Study of Environmental Emissions in Saudi Arabia. *Sustainability*, *15*(20), 14957. https://doi.org/10.3390/su152014957

Siagian, S., Rizqy, R., & Murni, M. (2021). DETERMINAN TINGKAT PENGEMBALIAN KREDIT USAHA RAKYAT PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA TANJUNG LEDONG. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, *6*(4), 65. https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v6i4.1571

Siti Romdona, Silvia Senja Junista, & Ahmad Gunawan. (2025). TEKNIK PENGUMPULAN DATA: OBSERVASI, WAWANCARA DAN KUESIONER. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, *3*(1), 39–47. https://doi.org/10.61787/taceee75

Solihin, D. C. (2021). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Open Science Framework. https://doi.org/10.31219/osf.io/9nd7b

Solimun, S., Fernandes, A. A. R., Nurjannah, N., Erwinda, E. G., Hardianti, R., &


*Copyright* © 2026 Pada Penulis

Arini, L. H. Y. (2023). *Metodologi Penelitian: Variabel Mining Berbasis Big Data dalam Pemodelan Sistem untuk Mengungkap Research Novelty*. Universitas Brawijaya Press. https://doi.org/10.11594/ubpress9786232967052

Sono, Moh. G. (2020). *KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI*. Open Science Framework. https://doi.org/10.31219/osf.io/gkv6f

Suasapha, A. H. (2020). SKALA LIKERT UNTUK PENELITIAN PARIWISATA; BEBERAPA CATATAN UNTUK MENYUSUNNYA DENGAN BAIK. *JURNAL KEPARIWISATAAN*, *19*(1), 26–37. https://doi.org/10.52352/jpar.v19i1.407

Supriatal, S., & Mulyanto, H. (2023). Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, *4*(2), 275-284.

Surahman, E., Satrio, A., & Sofyan, H. (2020). Kajian Teori Dalam Penelitian. *JKTP: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, *3*(1), 49–58. https://doi.org/10.17977/um038v3i12019p049

Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 24–36. https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55

Sutrismi, S., & Anggraeni, N. (2023). PENGARUH BIAYA PEMASARAN TERHADAP PENJUALAN (STUDI KASUS PADA PT. SULING MAS TRITUNGGAL ABADI TULUNGAGUNG). *JAT : Journal Of Accounting and Tax*, *2*(1), 23–31. https://doi.org/10.36563/jat.v2i1.785

Tinarta, D. (2023). PENGARUH GLOBALISASI TERHADAP PERUBAHAN NORMA KESOPANAN DI LINGKUNGAN MAHASISWA STEI ITB ANGKATAN 2020. *Ganesha Civic Education Journal*, *5*(2), 74–81. https://doi.org/10.23887/gancej.v5i2.4914

Toipah, T., & Suhada, S. (2024). Iklim Organisasi dan Kinerja. *The International Journal of Pegon : Islam Nusantara civilization*, *12*(01), 95–112. https://doi.org/10.51925/inc.v12i01.111

Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains dan Teknologi*, *4*(2), 21–24. https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730

Warnadi, W., & Perkasa, D. H. (2025). UPAYA MENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KEBIJAKAN KONPENSASI SEBAGAI MEDIASI: REVIEW LITERATURE. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, *5*(1), 24–33. https://doi.org/10.59832/jpmk.v5i1.273

Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, *10*(1), 917–932. https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi*, *3*(2), 96–102. https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540

Yasir, M., Maulida, N., & Jasmi. (2022). Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi. *Langgas: Jurnal Studi Pembangunan*, *1*(1), 26–30. https://doi.org/10.32734/ljsp.v1i1.8164