



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 780-793

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok

Iqbal Qairawan^{1✉}, Desna Aromatica², Ria Ariany³

Universitas Andalas

Email: Iqbalqairawan467@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Sebuah organisasi mempunyai modal terpenting: orang-orangnya. Apa pun tujuannya, organisasi ada demi kepentingan masyarakat, dan misi mereka dicapai melalui upaya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mempromosikan dan memastikan keberhasilan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sorok. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dengan statistik inferensial dilakukan dengan menggunakan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirimkan kepada 30 personel pelayanan ASN (Aparatur Sipil Negara). Penelitian ini meliputi uji F, uji t, analisis korelasi parsial, analisis jalur, serta pengujian instrumen dengan analisis faktor untuk memeriksa validitas, uji reliabilitas untuk konsistensi, dan uji normalitas untuk sebaran data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun masing-masing variabel kurang penting. Tingkat signifikansi budaya perusahaan sebesar $0,095 > 0,05$ menunjukkan hubungan yang lemah terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi komunikasi internal sebesar $0,289 > 0,05$ yang menunjukkan pengaruh yang rendah, sedangkan tingkat signifikansi lingkungan kerja sebesar $0,388 > 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh yang sama. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang relatif rendah terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sorok.

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

Abstract

An organization has its most important capital: its employees. Whatever their purpose, organizations exist for the benefit of society and their work is achieved through human effort. Human resources play an important role in promoting and ensuring the success of an organization. This research aims to determine the impact of organizational culture, internal communication and work environment on the performance of Sorok Regency Population and Civil Registration Service employees. In this research, a descriptive analysis with random statistics is carried out using data collected from a questionnaire sent to 30 employees from the ASN (State Civil Apparatus) service. This research includes F test, t test, partial correlation analysis, path analysis and instrument analysis and factor analysis to check validity, reliability test for stability and normality test for data distribution. Research results show that organizational culture, internal communication and work environment have a significant impact on employee performance, even if any changes are small. The significance level of corporate culture is $0.095 > 0.05$, which indicates a weak relationship with employee performance. The significance level of internal communication is $0.289 > 0.05$, indicating a low impact, while the significance level of work is $0.388 > 0.05$, indicating the same impact. This study concluded that organizational culture, internal communication and work environment have a weak impact on the performance of employees in Sorok Regency Population and Civil Registration Service.

Keywords: *Organizational Culture, Internal Communication, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam berorganisasi. Organisasi dibuat dengan visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dikelola oleh manusia. Sumber daya manusia (SDM) menjadi penggerak utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Untuk mencapai visi dan misi organisasi, dibutuhkan sumber daya berkualitas yang cakap dalam meningkatkan organisasi dan keikutsertaan dalam mendedikasikan diri yang berharga. Agar institusi pemerintah menggapai tujuannya, diperlukan peningkatan kinerja pegawai. Dalam upaya membangun citra institusi pemerintah yang bagus (*good governance*), perlu adanya panduan bagi pegawai untuk menjalankan tugas manajerial dan operasional di seluruh bidang dan unit organisasi.

Instansi pemerintahan merupakan suatu organisasi yang dibentuk untuk melakukan tugas negara dalam memberikan pelayanan publik yang prima. Adapun beberapa tujuan pemerintah dapat dicapai bila sumber daya manusia dikelola dengan cara yang berkesan, realistis, dan profitabel. Birokrasi berperan penting dalam memberikana pelayanan kepada masyarakat, dan keberhasilannya dipengaruhi oleh faktor individu, budaya, serta manajemen organisasi. Dalam konteks ini, pegawai sebagai aparatur birokrasi memegang peran penting.

Salah satu layanan publik yang diberikan instansi pemerintah adalah tata laksana kependudukan, yang diatur pada Pasal 1 UU No. 24 Tahun 2013 sebagai penataan dan penertiban dokumen kependudukan untuk pelayanan publik. Berkenaan dengan adanya UU No. 22 Tahun 1999 yang diperbarui menjadi UU No. 32 Tahun 2004, upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan diberi keleluasaan dalam merancang layanan yang dibutuhkan masyarakat. Tujuannya adalah memberikan pelayanan prima yang mendekatkan pemerintah dengan masyarakat, dengan strategi yang efisien.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok, sebagai pelaksana layanan masyarakat, juga dituntut memberikan layanan berkualitas sesuai harapan masyarakat. Kualitas ini diukur dengan lima dimensi: *tangible* (bukti fisik), *reliability* (keandalan), *responsiveness* (daya tanggap), *assurance* (jaminan), dan *empathy* (empati). Faktor seperti pola sikap dalam berorganisasi, komunikasi intern, dan lingkungan kerja mempengaruhi kecakapan pegawai, yang mencerminkan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi sendiri adalah sistem nilai dan kebiasaan dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku anggotanya, sebagaimana dikemukakan oleh Chang (2007) dan Sedarmayanti yang menemukan bahwa *leadership*, pola sikap dalam berorganisasi dan operasi organisasi pembelajaran memberikan dampak yang positif berkenaan dengan kecakapan kerja pegawai.

Instansi pemerintah bertugas memberikan layanan publik, termasuk administrasi kependudukan. Peningkatan kecakapan pegawai sangat akibat dari pola sikap dalam berorganisasi, komunikasi intern, serta lingkungan kerja. Menurut Jiddah, budaya organisasi yang fleksibel mendukung komitmen pegawai dan retensi, sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kecakapan pegawai juga akibat dari komunikasi internal, yang berperan penting dalam menciptakan koordinasi antar pegawai dan mendukung kelancaran operasional organisasi. Menurut Miftah Thoha (2007), struktur hierarki membedakan komunikasi internal dari komunikasi eksternal organisasi. Arni Muhammad (2009) mendefinisikan komunikasi intern sebagai berdiskusi yang berlangsung antar anggota dalam organisasi. Diskusi yang baik memudahkan pemahaman tujuan organisasi dan memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Penelitian sebelumnya dari Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, dan Hapzi Ali (2017) menemukan bahwa ada pengaruh simultan diskusi intern serta lingkungan kerja berkenaan dengan kecakapan pegawai, diskusi intern serta lingkungan kerja secara parsial memberikan dampak yang signifikan berkenaan dengan kecakapan pegawai.

Selain komunikasi intern, kondisi kerja yang baik juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi kerja yang nyaman, sehat, dan terkendali memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien. Lingkungan yang kurang kondusif justru memakan waktu dan tenaga lebih banyak, serta menghambat efisiensi kerja.

Menurut Alex S (1992), lingkungan kerja mencakup kondisi di sekitar karyawan yang memberikan dampak pada pelaksanaan tugas mereka. Bambang menambahkan bahwasanya kondisi kerja yang baik memberi kemungkinan karyawan bekerja secara maksimal, sehat, aman, serta terkondisi dengan baik. Sebaliknya, apabila kondisi kerja yang kurang baik maka akan meningkatkan kebutuhan tenaga dan waktu serta menghambat efisiensi sistem kerja.

Bersumberkan perolehan observasi awal penulis, di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok, ditemukan beberapa permasalahan pelayanan yang diamati penulis: keterbatasan sarana (aspek tangible), kurangnya kepuasan masyarakat terkait kualitas layanan (aspek reliability), serta lambatnya respons pegawai terhadap pertanyaan masyarakat (aspek responsiveness). Juga, belum ada jaminan waktu layanan (aspek assurance), serta kendala pegawai dalam mematuhi SOP yang menyebabkan penumpukan pekerjaan dan adanya keluhan masyarakat. Lokasi kantor yang jauh juga menyulitkan sebagian warga.

Penulis melakukan penelitian untuk melihat dampak budaya organisasi, kondisi kerja, serta komunikasi internal terhadap kinerja pegawai Dindukcapil Solok, pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan dua variabel. Penelitian ini juga didorong oleh perbedaan pandangan antara pegawai ASN dan non-ASN, dengan adanya perbedaan, apakah nantinya akan memberikan dampak terhadap kecakapan pegawai yang akan diukur dengan variabel budaya organisasi, diskusi internal, serta kondisi kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengaplikasikan metode analisis deskriptif dengan statistika inferensial, berbasis data dari kuesioner responden. Metode kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme ini mengumpulkan data dengan instrumen penelitian dan menganalisisnya secara statistik untuk menguji hipotesis. Tujuan penelitian adalah menggambarkan dampak budaya organisasi, diskusi intern, dan kondisi kerja berkenaan dengan kecakapan pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok, Arosuka, Sumatera Barat. Populasi dari pengkajian ini yakni seluruh ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok. Secara totalitas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok mempunyai Sumber daya aparatur (Juni 2022)

sejumlah 27 orang PNS dan ditambah dengan 49 orang tenaga harian lepas yang terdiri dari 62 orang bertugas di Dinas dan 14 orang bertugas sebagai Operator Kecamatan. Spesimen dari pengkajian ini yakni pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok yang dijangkau dari pegawai dengan menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling teknik ini diimplementasikan apabila populasi menghimpun anggota/unsure yang tidak homogeny serta memiliki tingkatan secara porposional. Metode penghimpunan data adalah melalui kuesioner dan dokumentasi. Skala pengukuran dalam pengkajian ini yakni skala likert yang berkorelasi dengan pertanyaan terkait sikap seseorang berkenaan dengan sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang dan baik-tidak baik. Pada pengkajian ini akan diimplementasikan uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner mengaplikasikan *software* SPSS. Kemudian dilakukan uji normalitas dan uji hipotesis. Model penelitian ini yaitu:

$$Y = a + bX1 + bX2 + bX3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Selaras dengan problematika yang sudah disampaikan serta keperluan guna memvalidasi hipotesis, sehingga teknik analisis yang dipakai dalam pengkajian ini mencakup analisis deskriptif berupa keunikan responden, pertimbangan responden berkenaan dengan peubah-peubah yang dikaji serta analisis kuantitatif sebagai analisa yang mengaplikasikan rumus serta teknik perincian guna mengatasi permasalahan yang dikaji. Berikut hasil penelitian ini:

Profil Responden

Deskripsi yang menyengol identitas partisipan dalam pengkajian ini dengan cara *clustering* menjadi beberapa kelompok berlandaskan profil partisipan yakni; umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Rata-rata partisipan pada penelitian berusia rentang usia 31 – 40 tahun. Jumlah responden memiliki persentase pegawai perempuan lebih besar dari pada laki-laki. Kemudian untuk tingkat pendidikan diketahui bahwa pendidikan terakhir Diploma berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 6,7 persen. Untuk partisipan dengan pendidikan terakhir S1 sejumlah 21 orang atau 70,0 persen. Selanjutnya untuk partisipan dengan pendidikan terakhir S2 sejumlah 7 orang atau 23,3 persen. Untuk masa kerja diketahui bahwa masa kerja responden paling banyak selama 11 – 15 tahun.

Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif bertujuan guna menunjukkan kecenderungan-kecenderungan yang terjadi pada masing-masing variabel, diketahui bahwa pada budaya organisasi nilai tingkat capaian responden variabel memiliki nilai 79,00 persen dimana nilai tersebut termasuk dalam golongan kategori tinggi. Sedangkan dalam item pertanyaan nilai tertinggi ada pada sub instansi yang terkontrol dan terstruktur dengan nilai TCR 82,00 persen dimana termasuk dalam kategori "tinggi". Pada komunikasi internal diketahui bahwa nilai tingkat capaian responden variabel komunikasi internal memiliki nilai 83,06 persen dimana nilai tersebut termasuk dalam golongan kategori tinggi. Sedangkan dalam item pertanyaan nilai tertinggi ada pada sub no 1 "Saya cakap memahami pesan serta melaksanakan tindakan sesuai dengan isi pesan yang didiskusikan oleh Pemimpin/atasan" dengan nilai TCR 88,00 persen dimana termasuk dalam kategori "tinggi".

Selanjutnya, untuk lingkungan kerja bahwa nilai tingkat capaian responden variabel lingkungan kerja memiliki nilai 82,93 persen dimana nilai tersebut termasuk dalam golongan kategori tinggi. Sedangkan dalam item pertanyaan nilai tertinggi ada pada sub no 5 "Saya menjalin korelasi kerja yang baik dengan sesama teman seperjuangan" dengan nilai TCR 84,93 persen dimana termasuk dalam kategori "tinggi". Pada analisis kinerja pegawai diketahui bahwa nilai tingkat capaian responden variabel kinerja pegawai memiliki nilai 87,33 persen dimana nilai tersebut termasuk dalam golongan kategori tinggi. Sedangkan dalam item pertanyaan nilai tertinggi ada pada sub no 2 "Saya mampu menhandel pekerjaan selaras dengan standar kemampuan saya" dengan nilai TCR 88,66% dimana termasuk dalam kategori "tinggi".

Uji Asumsi Klasik

Perolehan uji normalitas diketahui bahwasanya taraf signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,070. Apabila pada perolehan uji Kolmogorov-Smirnov mengidentifikasi signifikansi lebih besar dari 0,05 disimpulkan data berdistribusi normal dan sebaliknya, jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 disimpulkan data tersebut berdistribusi tidak normal. Pada hasil uji linearitas diketahui bahwa titik-titik plot data mencetak pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas. Hal ini mengidentifikasi adanya korelasi yang linear dan positif antara peubah budaya organisasi, diskusi internal dan kondisi kerja terhadap kecakapan pegawai. Hubungan tersebut berarti jika budaya organisasi, komunikasi internal dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan bertambah. Kemudian pada uji heteroskedastisitas diketahui bahwa penyebaran titik-titik di atas dan di bawah sumbu Y, yang berarti bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan pada uji multikolinearitas juga

tidak terjadi masalah multikolinearitas karena VIF peubah disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kurang dari 10 dan taraf Tolerance > 0,1.

Analisis Data

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.362	5.388		2.295	.030
	X1	.358	.257	.276	1.394	.175
	X2	.076	.353	.087	.215	.831
	X3	.019	.271	.027	.070	.945

a. Dependent Variable: Y

Sumber : perolehan pengolahan data penelitian 2023

Bersumberkan dari tabel di atas di dapatkan persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,12.362 + 0,358X_1 + 0,076X_2 + 0,019X_3 + e$$

Interprestasi dari persamaan tersebut yakni:

1. Taraf konstanta senilai 0,12.362 yang memiliki arti bahwasanya apabila Budaya organisasi, Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja tidak ada mengakibatkan Kinerja pegawai akan tetap senilai konstan yaitu 0,240.
2. Koefisien regresi positif sebesar 0,358 memiliki arti apabila Budaya Organisasi dinaikkan sebanyak 1%, dengan asumsi Komunikasi internal dan Lingkungan kerja tidak diperhitungkan mengakibatkan akan memberikan efek peningkatan produktivitas kerja sebanyak 0,358.
3. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,076 memiliki arti apabila Komunikasi Internal di dinaikkan sebanyak 1%, dengan asumsi Budaya organisasi dan Lingkunga kerja tidak diperhitungkan mengakibatkan akan memberikan efek peningkatan produktivitas kerja sebanyak 0,076.
4. Koefisien regresi bernilai positif sebanyak 0,019 memiliki arti apabila Lingkungan Kerja dinaikkan sebanyak 1% dengan asumsi Budaya organisasi dan Komunikasi internal tidak diperhitungkan mengakibatkan akan memberikan efek peningkatan produktivitas kerja sebanyak 0,019

Uji Hipotesis:

Uji T

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi menunjukkan taraf signifikan senilai $0,096 > 0,05$ yang berarti bahwa jika diuji secara parsial ketaatan kerja mempunyai dampak yang tidak signifikan berkenaan dengan Kecakapan pegawai. Perihal berikut dikarenakan taraf signifikan pada tabel lebih kecil dari batas signifikan yakni $0,05$. Dengan demikian di simpulkan bahwasanya H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Peubah komunikasi internal menunjukkan taraf signifikan senilai $0,289 > 0,05$ yang berarti bahwa jika diuji secara parsial diskusi internal memiliki dampak yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai disebabkan taraf signifikan pada tabel lebih besar dari batas signifikan yaitu $0,05$. Sedemikian hingga dapat disimpulkan bahwasanya H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel lingkungan kerja menunjukkan taraf signifikan sebesar $0,388 > 0,05$ yang mempunyai arti bahwasanya jika diuji secara parsial lingkungan kerja mempunyai dampak yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai disebabkan taraf signifikan pada tabel lebih besar dari batas signifikan yaitu $0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwasanya H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F

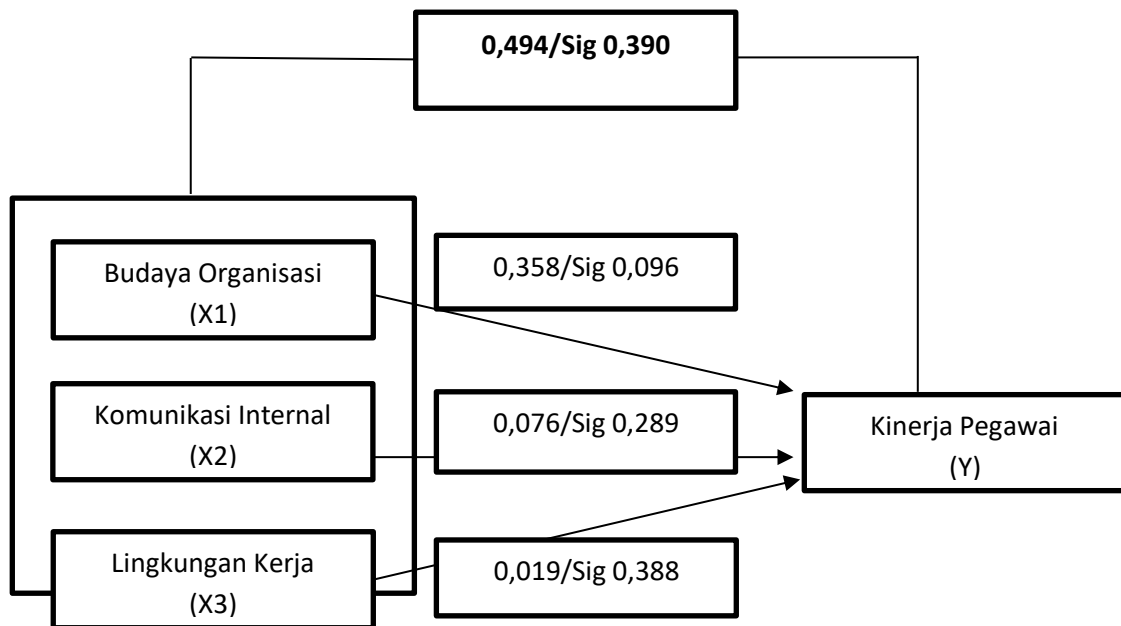
Bersumberkan uji f yang sudah dilaksanakan diketahui bahwa taraf signifikan pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja dan Kecakapan Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok jika di uji secara bersama-sama mempunyai taraf signifikan $0,390 > 0,05$ yang memiliki arti bahwasanya tidak terdapat dampak yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kecakapan Pegawai jika di uji secara serempak. Sedemikian hingga dapat disimpulkan bahwasanya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa taraf Adjusted R Square senilai 0,494 atau 49,4 persen. Hal ini mendeskripsikan bahwasanya persentase sumbangan peubah independen Budaya Organisasi, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja berkenaan dengan peubah dependen Kecakapan pegawai sebanyak 49,4 persen. Sedangkan sisanya sebanyak 50,6 persen dipengaruhi oleh peubah lainnya di luar penelitian ini.

Pengaruh dan Kontribusi variable X1, X2, X3 terhadap Y

Bersumberkan uraian yang sudah dijabarkan di atas, sehingga peubah Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja secara bersama-sama ataupun secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok. Pengaruh dan kontribusi variabel X1, X2, X3 terhadap Y dapat dijabarkan pada gambar berikut ini:



Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok

Budaya organisasi merupakan sekumpulan taraf, keyakinan, serta norma yang diyakini bersama oleh anggota suatu organisasi, berfungsi sebagai pemersatu dalam menciptakan tindakan yang diterima di lingkungan tersebut. Sesuai dengan pendapat Peter F. Drucker dalam buku Robert G. Owens, budaya organisasi membantu menyelesaikan permasalahan

eksternal serta internal dengan cara yang konsisten, diwariskan kepada anggota baru untuk memahami dan merasakan isu-isu yang ada.

Perolehan uji parsial yang menjabarkan taraf signifikan sebesar $0,096 < 0,05$ adanya korelasi yang tidak terlalu signifikan antara budaya organisasi berkenaan dengan kecakapan pegawai menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Disdukcapil Kab Solok selalu menganggap bahwa kantor merupakan rumah ke 2, instansi yang berorientasi pada hasil, dan instansi adalah tempat yang sangat terkontrol serta terstruktur.

2. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok

Komunikasi dan organisasi yakni dua konsep yang saling terkait serta tak dapat dipisahkan. Komunikasi berperan penting dalam organisasi sebagai proses untuk berbagi informasi antara anggota, menyamakan pandangan, menentukan tujuan, dan membuat keputusan. Dalam organisasi, termuat cara-cara unik guna berkomunikasi, seperti memo, surat-menyurat, peraturan, serta jumpa pers. Komunikasi internal berbeda dari komunikasi sehari-hari, lebih banyak menggunakan komunikasi formal dan tertulis, seperti email, memo, dan buletin. Namun, komunikasi lisan dan nonformal juga terjadi. Komunikasi intern begitu penting untuk publikasi informasi, membantu anggota menyamakan pandangan dan visi misi, serta mempererat hubungan dengan pihak eksternal organisasi.

Hasil uji parsial yang menunjukkan taraf signifikan sebesar $0,289 < 0,05$ terdapat korelasi yang tidak terlalu signifikan antara Komunikasi internal terhadap kinerja pegawai menjabarkan bahwasanya pegawai di Dinas Disdukcapil Kab Solok selalu menganggap bahwa mampu memahami pesan serta melaksanakan aktivitas sesuai dengan apa yang di tanggungjawab yang diberikan oleh atasan, komunikasi yang berlangsung setiap hari serta berlangsung dalam kondisi yang nyaman, diskusi yang terjadi saat ini mampu memberikan dampak sikap pegawai dalam bekerja, komunikasi yang baik mampu mewujudkan korelasi yang baik antar sesama rekan sepejuangan di kantor.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok

Lingkungan kerja merupakan aspek sosial, psikologis, dan fisik yang memberikan dampak karyawan dalam melaksanakan kewajiban. Hubungan antara manusia dan lingkungan begitu erat kaitannya, dan karyawan perlu beradaptasi dengan kondisi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik mencakup keseluruhan elemen fisik di sekitar tempat kerja yang mampu memberikan dampak pada pegawai, yang terbagi menjadi dua kriteria yakni:

- a. Kondisi kerja langsung, contohnya pusat kerja, kursi, dan meja.
- b. Kondisi perantara, contohnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan bau.

Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup korelasi kerja, baik dengan atasan, kawan seperjuangan, maupun bawahan. Perolehan uji parsial yang mengindikasikan taraf signifikan sebesar $0,388 < 0,05$ terdapat korelasi yang tidak terlalu signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok selalu menganggap bahwa fasilitas kerja yang tersedia di dalam kantor sudah memadai, merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tenang, penerangan cahaya yang baik.

4. Hasil pengujian Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok

Kecakapan, yang bermula dari istilah "job performance," adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab. Sesuai dengan pendapat Robbins, kecakapan pegawai merupakan hasil dari kontak antara kecakapan dan motivasi. Kinerja individu berkontribusi pada kinerja organisasi, dan keberhasilan organisasi sangat disebabkan oleh kinerja pegawai, baik secara individu ataupun kelompok.

Penelitian mengenai kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok menjabarkan bahwasanya kinerja disebabkan oleh budaya organisasi, diskusi intern, dan kondisi kerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak signifikan hal itu karena beberapa faktor seperti:

- a. Budaya Organisasi, hasil tidak signifikan dari beberapa referensi penulis baca, bahwasanya memang untuk penelitian suatu budaya organisasi di suatu instansi membutuhkan waktu yang cukup lama, semoga kedepannya peneliti berikutnya bisa mendapatkan hasil yang lebih baik.
- b. Komunikasi Internal, dari variabel komunikasi internal di dapatkan hasil yang tidak signifikan, dari sudut pandang peneliti, penyebab hasil yang tidak signifikan ialah, adanya kesibukan masing-masing yang mengharuskan para pegawai untuk melaksanakan tugas masing-masing dan berkomunikasi seperlunya saja.

Lingkungan Kerja, dari variabel lingkungan kerja di dapatkan hasil yang tidak signifikan, dari sudut pandang peneliti, penyebab hasil yang tidak signifikan ialah, adanya beberapa faktor seperti, tidak adanya kipas angin atau air conditioner di bagian luar bagi

masyarakat yang mengantre menunggu giliran untuk dilayani , hal berikut yang membuat masyarakat yang mengantre merasa kurang menenteramkan.

SIMPULAN

Bersumberkan dari data 30 responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok, berikut merupakan kesimpulan mengenai dampak budaya organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai:

- a. Budaya organisasi, komunikasi internal, dan kondisi kerja berdampak berkenaan dengan kecakapan pegawai.
- b. Budaya organisasi mempunyai dampak yang tidak terlalu signifikan berkenaan dengan kinerja pegawai, dengan taraf korelasi sebesar 0,358, menunjukkan peran penting dalam peningkatan kinerja.
- c. Diskusi internal tidak menunjukkan dampak signifikan berkenaan dengan kinerja pegawai, dengan taraf koefisien 0,076, tetapi tetap penting dalam organisasi.
- d. Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh signifikan berkenaan dengan kinerja pekerja, dengan taraf korelasi 0,019, menandakan peran pentingnya dalam peningkatan kinerja.
- e. Secara serempak, budaya organisasi, diskusi intern, dan kondisi kerja memiliki dampak positif dan signifikan berkenaan dengan kondisi pegawai.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan terkait budaya organisasi, diskusi intern, dan kondisi kerja:

- a. Masukan untuk peneliti selanjutnya: Pengkajian selanjutnya disarankan untuk menggunakan objek yang berbeda dan item pernyataan dalam kuesioner yang variatif. Pengkajian ini mampu menjadi referensi bagi pengkaji lain dalam mengkaji budaya organisasi, diskusi intern, dan kondisi kerja berkenaan dengan kecakapan pegawai.
- b. Saran yang ditujukan untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok:
 1. Dinas harus memperhatikan peran budaya organisasi, diskusi intern, dan kondisi kerja yang berdampak positif dan signifikan berkenaan dengan kinerja pegawai. Upaya perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai demi menggapai visi dan misi yang telah diputuskan.
 2. Dinas perlu mewujudkan budaya organisasi yang produktif dan diskusi intern yang selaras antara staf dan fungsionaris. Selain itu, penting untuk mempersiapkan kondisi kerja fisik dan non-fisik yang menenteramkan dan

mendukung, dan membudayakan kegiatan bersama untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Chang, Su-Chao, and Ming-Shing Lee. 2007. A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The Learning Organization: Emerald Group Publishing Limited*. Vol. 14 No. 2. 2007, PP. 155-185.
- Hariyoto, Jahrie Fikri. 1999. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan Pertama. Jakarta: Asosiasi Institut Manajemen Indonesia.
- Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ishak Arep dan Henri Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tri Sakti, Jakarta.
- Palvalin, Miikka. 2017. How to measure impacts of work environment changes on knowledge work productivity – validation and improvement of the SmartWoW tool. *Measuring Business Excellence*, Vol. 21. Issue: 2, PP. -, doi: 10.1108/ MBE 05-2016-0025.
- Pawirosumarto, S., Purwanto, K.S., dan Rachmad, G. 2017. The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia". *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358.
- Pomalingo Rivky, Silvy L Mandey, dan Yantje Uhing. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi: Vol 15, No 5*.
- Primananda, Natasya dan Indi Djastuti. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. *Diponegoro Journal Of Management*. Vol 4. No 1.
- Raggas, S.F.P., et al. 2017. Green lifestyle moderates GHRM's impact to job performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Riyanto, Setyo, Ady Sutrisno, dan Hapzi Ali. 2017. The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*. ISSN: 2146-4405.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

- Sarwani. 2016. The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees. Sinergi. Volume 6. N0.2.
- Sedarmayanti, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Sugianingrat, I.A.P.W., dan I Wayan Gde Sarwana. 2017. Effect of work culture on employee performance with work motivation as mediator: study at non- star hotel in denpasar-bali, Indonesia. International Journal of Economics, Commerce and Management. Vol. V, Issue 12. ISSN 2348 0386.
- Sulistiawan, Deni, Sukisno S.Riadi, dan Siti Maria. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal: feb.unmul, Kinerja. Vol 14, (2).
- Sulistiyani & Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Pertama. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja: Edisi kelima. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Zainun, Buchari. (2001). Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara.