

**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  
Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (P2KB) Provinsi  
Sulawesi Tengah**

***The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On Work Productivity  
Of Employees Of The Population Control And Family Planning (PCFP) Office Of Central  
Sulawesi Province***

**Sandrina Atris<sup>1</sup>, Rudin M<sup>2</sup>, Nirmala Dewi<sup>3</sup>**

[sandrinaatris3422@gmail.com](mailto:sandrinaatris3422@gmail.com), [rudin.ternate@gmail.com](mailto:rudin.ternate@gmail.com), [mayaqaqil68@gmail.com](mailto:mayaqaqil68@gmail.com)

<sup>1</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido  
<sup>2,3</sup>Dosen Jurusan Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dalam bentuk deskriptif. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 97 responden, metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan penyebaran angket (kuisisioner). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu skala likert 5 poin dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis (Uji F dan Uji T) dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 29.0.2.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2) budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. 3) lingkungan kerja secara parsial produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Produktivitas Kerja

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and work environment on the work productivity of employees of the Population and Family Planning Control Service of Central Sulawesi Province. This study is a quantitative study in descriptive form. The number of respondents in this study was 97 respondents, the data collection methods used in this study were observation, interviews, documentation and distribution of questionnaires. The research instrument used was a 5-point Likert scale using validity and reliability tests. The data analysis method used in this study was descriptive analysis, multiple linear regression analysis, classical assumption test and hypothesis test (F Test and T Test) with the help of IBM SPSS Statistics version 29.0.2.0. The results of the study showed that 1) organizational culture and work environment simultaneously have a positive and significant effect on work productivity. 2) organizational culture partially has a positive and significant effect. 3) the work environment partially the work productivity of employees of the Population and Family Planning Control Service of Central Sulawesi Province.*

*Keywords: Organizational Culture, Work Environment, and Work Productivity*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas tinggi akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Untuk tercapainya tujuan utama perusahaan atau organisasi, maka dibutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud ialah karyawan yang memiliki kompetensi yang unggul, kreatif, dan mempunyai semangat kerja yang tinggi, dan mampu mencapai tujuan utama perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan (laba).

Tanpa adanya peranan pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka otomatis perusahaan tersebut tidak dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan sasarannya. Namun, kenyamanan serta keamanan pegawai juga harus diperhatikan oleh pihak perusahaan, agar karyawan merasa betah dan loyal kepada perusahaan atau organisasi.

Oleh karena itu, selain sumber daya manusia, perusahaan juga perlu memiliki budaya organisasi dan juga lingkungan kerja yang kondusif dan menciptakan rasa aman bagi seluruh pegawainya.

Dalam meningkatkan produktivitas, diperlukan karyawan yang benar-benar menjadikan suatu pekerjaan sebagai tanggung jawabnya. Maka budaya organisasi di dalam suatu perusahaan haruslah kuat.

“Budaya organisasi merupakan keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam suatu organisasi” menurut Furham & Gunter dalam Sudarmanto (2009:166).

Budaya organisasi yakni berupa kekuatan sosial yang tidak dapat dilihat

tapi mampu mendorong karyawan dalam suatu untuk melakukan kegiatan perusahaan. Ketika berada dalam suatu organisasi maka tanpa disadari dengan sendirinya akan mendalam kebiasaan atau budaya yang ada di dalam organisasinya. Terutama jika karyawan baru agar diterima pada lingkungan tempatnya bekerja, maka harus memahami apa yang baik dan tidak boleh untuk dilakukan dalam perusahaan atau organisasi tempat bekerja.

Dampak dari budaya organisasi yang terus dikembangkan mengikuti era industri yang semakin maju adalah dimana semua pegawai atau karyawan dalam perusahaan tersebut, memiliki pribadi yang lebih baik dan bisa menyesuaikan diri dengan kemajuan yang ada. Artinya, budaya organisasi secara tidak langsung menjadi kekuatan sosial yang tidak kelihatan namun bisa menjadi penggerak bagi seluruh pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Jika perusahaan atau organisasi tidak konsisten dan tidak mengikuti perkembangan zaman dalam menjalankan budaya organisasinya akan berakibat pada produktivitas karyawan tersebut menurun.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga tidak kalah penting dan perlu diperhatikan. Lingkungan kerja merupakan suasana dan keadaan dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya di perusahaan tempat dia bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyerangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja

dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) "lingkungan kerja adalah segala hal yang berada disekeliling karyawan yang berada di suatu perusahaan dan hal tersebut bisa mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti ruangan ber-AC, aman, dan bersih".

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan output bagi perusahaan dibandingkan input yang sudah digunakan merupakan produktivitas kerja. Apabila karyawan bisa menghasilkan barang atau jasa dalam waktu yang ditentukan dan mendapatkan hasil yang diharapkan atau bahkan lebih, maka karyawan tersebut diartikan sebagai karyawan produktif.

Demikian halnya pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (P2KB) Provinsi Sulawesi Tengah yang dibentuk sesuai Peraturan Daerah nomor 8 tahun 2006 dan secara operasional mulai melaksanakan fungsi dan tugas pada awal tahun 2017.

Menurut Nur Soimah dalam Ketahanan Keluarga (2020) "Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menyelenggarakan urusan pemerintah di Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga berencana sesuai dengan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014".

Selain itu Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana mengembangkan amanat Undang-Undang nomor 52 tahun 2009 tentang perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga, dimana penduduk harus menjadi titik sentral dalam

pembangunan berkelanjutan untuk aspek kuantitas dan kualitas penduduk.

Budaya organisasi yang bisa penulis lihat dan rasakan saat melakukan observasi di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (P2KB) Provinsi Sulawesi Tengah salah satunya adalah dimana sikap saling menghargai dan menghormati antara yang muda kepada yang tua, antara sesama atau bahkan sebaliknya sangat terlihat dan itu menjadi budaya organisasi yang melekat di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (P2KB) Provinsi Sulawesi Tengah.

Lingkungan kerja yang bisa penulis lihat dan rasakan saat melakukan observasi di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (P2KB) Provinsi Sulawesi Tengah salah satunya dimana dari segi lingkungan non-kerja yaitu hubungan antara sesama pegawai dan juga hubungan antara atasan dan bawahan terjalin baik.

Jumlah data pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (P2KB) Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 97 orang, yang terdiri dari 58 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 39 pegawai kontrak, harus memperhatikan budaya organisasi dan lingkungan kerja agar produktivitas kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (P2KB) Provinsi Sulawesi Tengah kondusif.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (P2KB) Provinsi

Sulawesi Tengah yang berjumlah 97 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 97 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penggunaan analisis ini, dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen dianggap terdapat hubungan linear. Regresi berganda merupakan semua alat yang menganalisis tentang keterkaitan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini juga perhitungan statistik analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS 29.0. Untuk lebih jelasnya olahan data tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

No	Variabel Independen	Variabel Dependend Produktivitas Kerja (Y)			
		Koefisien Regresi (B)	Hasil Uji t	Probabilitas (Sig. t)	t Fisial
	Constant (a)	3,835			
	Budaya Organisasi (X1)	0,022	2,215	0,039	,509
	Lingkungan Kerja (X2)	0,348	3,394	0,000	,491
Multiple Regresi = 0,714		F hitung = 48,743			
R <sup>2</sup> Square = 0,509		F tabel = 3,942			
Adjusted R <sup>2</sup> Square = 0,499		t tabel = 1,661			
		Sig. F = 0,000			
		a = 0,05			

Sumber: Data diolah, 2024

Model persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta  $a = 3,835$  menunjukkan bila budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berubah ( $X_1$ , dan  $X_2, = 0$ ) maka produktivitas kerja adalah sebesar 3,835.

- Nilai koefisien regresi  $b_1 = 0,022$  yang artinya nilai positif koefisien regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menjelaskan bahwa adanya hubungan searah antara variabel independen (budaya organisasi) dan variabel dependen (produktivitas kerja). Dalam hal ini, semakin tinggi tingkat budaya organisasi, maka semakin produktif pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
- Nilai koefisien regresi  $b_2 = 0,348$  menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, nilai tersebut menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam tingkat lingkungan diharapkan akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,348 satuan, asumsinya adalah faktor-faktor lainnya tetap konstan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dapat dicapai, berdasarkan temuan dalam penelitian pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

### **Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Untuk membuktikan hipotesis pertama, yaitu apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh signifikan secara Simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat, digunakan uji F.

Hasil Pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-test)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,181	2	118,090	48,743 <.001 <sup>b</sup>
	Residual	227,737	94	2,423	
	Total	463,918	96		

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan hasil uji ANOVA (*Analysis of varians*) atau F test diperoleh nilai Fhitung sebesar  $48,734 > F_{tabel} 3,942$  dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf kepercayaan ( $0,001 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji F diatas maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

### Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji Parsial (Uji t) dilakukan untuk mengukur pengaruh faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja. Berikut ini adalah hasil uji parsial (uji t):

#### a. Budaya Organisasi (X1)

Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dapat diketahui dengan nilai t-hitung dan tingkat signifikansi. Pengujian menunjukkan hasil nilai t-hitung = 2,215 dengan sig. t =  $<0,001$ . sedangkan nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) = 1,661. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,215 > 1,661$ ) dan nilai sig. t lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,039 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

#### b. Lingkungan Kerja (X2)

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dapat diketahui dengan nilai t-hitung dan tingkat signifikansi. Pengujian menunjukkan hasil nilai t-hitung = 3,394 dengan sig. t = 0,000 sedangkan nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) = 1,661. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,394 > 1,661$ ) dan nilai sig. t lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

### Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak maka digunakan analisis korelasi ganda (R). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah sebaliknya jika nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat

Dari Tabel 1 hasil uji regresi linear berganda, bahwa hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,714. Menurut Sugiyono (2014:184) dalam pedoman interpretasi bahwa angka R sebesar 0,714 dapat disimpulkan dan dikategorikan terjadi hubungan yang kuat antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

R Square digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen

(Y). Jika koefisien determinasi sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya koefisien determinasi sama dengan 1, maka persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap dependen adalah sempurna.

Pada Tabel 20 hasil uji regresi linear berganda, menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,509 atau (50,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah sebesar 50,9%. Sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti pemberian motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, *reward*, tuntutan kerja dan seterusnya.

### **Pembahasan Hasil Penlitian**

Berdasarkan hasil analisis regresi baik secara parsial maupun secara simultan atau bersama-sama variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah ditemukan hasil sebagai berikut:

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah**

Berdasarkan hasil penelitian pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah, diketahui bahwa hasil analisis deskriptif variabel produktivitas kerja adalah baik. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah yang dibuktikan dengan hasil uji ANOVA atau F-test menunjukkan bahwa nilai F-hitung (48,734) lebih besar dari nilai F-tabel (3,942) pada tingkat signifikansi 0,05.

Nilai konstanta  $a=48,734$  dalam konteks ini menggambarkan Produktivitas Kerja (Y) ketika Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah memiliki nilai nol. Dengan nilai produktivitas kerja sebesar 52,670 pada kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor budaya organisasi dan lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kesimpulannya adalah bahwa faktor Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Dengan demikian, secara statistik, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di institusi tersebut. Teori manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa Budaya organisasi dalam perusahaan/instansi harus dibangun dan diperhatikan dengan baik, karena hal tersebut berpengaruh terhadap masa depan perusahaan/instansi.

Oleh karena itu, temuan ini konsisten dengan teori-teori terkait, yang menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana provinsi sulawesi tengah. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja selama berada di lembaga instansi sebagai tempat mereka bekerja, antara lain lingkungan kerja, kompensasi, dan lain sebagainya.

Menurut Gareth R. Jones (2020), budaya organisasi adalah persepsi bersama

yang dianut tiap anggota untuk membentuk suatu sistem makna bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian Irmawati, Yanti, dan Endi (2023) menyimpulkan, bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah**

Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Apabila budaya organisasi yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai ke arah positif. Alasannya dapat terlihat pada kuesioner yang diajukan untuk responden dengan rata-rata nilai distribusi dengan jawaban tertinggi ada pada item hasil pekerjaan pegawai harus mengalami peningkatan.

Dalam mengambil suatu keputusan, pegawai menanggung resiko individu diidentifikasi lemah, karena di pengaruhi oleh faktor lingkungan kerja diantara lain kurangnya sebuah komunikasi antara atasan dan bawahan yang menunjukkan nilai mean terendah masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

Penyebab rendahnya dalam mengambil suatu keputusan, pegawai menanggung resiko individu yaitu kurangnya komunikasi yang *intens* antara atasan dan bawahan. Dalam hal ini kepala dinas perlu memberikan

waktu dan ruang untuk bisa *intens* berkomunikasi dengan bawahan.

Mengayomi pegawai dan mendengarkan saran dari pegawai secara mutlak harus dilakukan. Bila pegawai dalam mengambil suatu keputusan dan keputusan tersebut menjadi tanggungan sendiri pegawai tersebut tanpa adanya arahan dan pengayoman oleh instansi maka pegawai tersebut merasa tertekan dan tidak percaya dalam mengambil suatu keputusan. Dengan demikian budaya organisasi yang dimiliki oleh seluruh pegawai dalam instansi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Drastintin, Robert, Nurminingsih (2016) menyimpulkan, produktivitas kerja ditentukan keberhasilan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi yang dimiliki setiap perusahaan atau instansi. Hal ini menunjukkan pentingnya budaya organisasi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah**

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Apabila lingkungan kerja yang dirasakan pegawai baik maka akan mempengaruhi produktivitas kerja ke arah positif. Alasannya dapat terlihat pada kuesioner yang diajukan untuk responden dengan rata-rata nilai distribusi dengan jawaban tertinggi ada pada item komunikasi antar sesama karyawan terjalin sangat baik. Ini mengindikasikan bahwa tingkat lingkungan kerja akan berdampak langsung pada produktivitas kerja.

Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja akan memberikan dampak yang positif pada produktivitas kerja pegawai tersebut.

Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) pegawai, efisiensi, motivasi dan prestasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan melalui lingkungan kerja.

Temuan ini konsisten dan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih (2018), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja, maka hal ini akan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja.

## **PENUTUP** **Kesimpulan**

1. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

## **Saran**

1. Bagi Tempat penelitian  
Budaya organisasi dalam melaksanakan pekerjaan akan berdampak terhadap produktivitas kerja dari seorang pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah yang menunjukkan bahwa budaya organisasi hubungan langsung pada kecenderungan para pegawai dalam

menampilkan perilaku tertentu. Makin kuat budaya organisasi, makin tampak jelas keberhasilan para pegawai melakukan penyesuaian. Kondisi ini mempermudah para pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Selain budaya organisasi, lingkungan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja maka Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah melalui Kepala Dinas harus selalu memberikan sarana dan prasarana yang baik. Hal ini akan memberikan semangat kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan instansi.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan dan perbaikan dari penelitian ini, sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang permasalahan yang sama dengan metode penelitian yang sama maupun yang berbeda serta diharapkan dapat meneliti variabel lainnya yang paling dominan/menentukan dan sangat mempengaruhi produktivitas kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Skripsi dan Penelitian**

- Ade, R. Y & Romat, S (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre*. Jawa Barat. Bandung: Universitas Telkom

- Drastintin, Robert S, Nurminingsih (2016) . *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pengelola Dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah*. Jakarta: Universitas Respati Indonesia Jakarta

Fitria, O., Mombang, S & Edy, S. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Outsource Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Outsource Di Divisi Kartu Kredit Pt Bank Bri).* Universitas Pancasila

Irmawati, Yanti A, Endi R (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pelindo (Persero) Region 4 Cabang Gorontalo.* Universitas Negeri Gorontalo

Lucia, M (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. L'essential.* Universitas Pamulang

Sri Wahyuningsih (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja:* Universitas Dharmawangsa

### Jurnal Nasional

Ariati. 2013. Gizi Dan Produktifitas Kerja. *Jurnal Skala Husada.* Poltekkes Denpasar.

Dewi, I.A.P., & Astawa, I.W. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Ratio Construction.* *Majalah Ilmiah WidyaCakra*, Vol 1 No 2

Thamrin, E. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang.* *Jom Fekon*, Vol 1 No 2.

### Jurnal Internasional

Jones, Gareth R. 2010. *Organizational, Design and Change.* New Jersey: Upple Saddle River, Pearson Education Inc.

### Buku

Arikuntoro, Suharsini, 2012. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Azuar Juliandi, Irfan, Saprina Manurung. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsepdan Aplikasi.* Medan : Umsu Press, 2014

Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini.* Bandung: Refika Aditama.

Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Gamal, T (2022). *Budaya Organisasi : Pengertian, Dimensi, Indikator, Contoh, Dsb*

Ghozali, Imam. 2006. *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss (Edisi Ke 4).* Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Vol. 8).* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *“Applikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram Ibm Spss”Edisi Sembilan.* Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif.* Yogyakarta :Graha Ilmu

- Kepegawaian dan Umum Dinas P2KB Prov. Sulteng (2023). Jumlah Pegawai ASN dan Kontrak Dinas P2KB Prov. Sulteng
- Krisnandi H., Efendi S., Sugiono E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Ipu-Unas.
- Kriyantono, Rachmat. (2012). *Public Relations & Crisis Management (Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis &Kualitatif)*. Jakarta: Kencana.
- Nirwana Sk Sitepu, 1994. *Analisis Jalur*. Bandung: Jurusan Statistika Universitas Padjadjaran.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusai*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Nitisemito, Alek S. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur Soima Ulfa, Hasjman S. 2020. *Ketahanan Keluarga*. Edisi 1. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah: Palu.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm*. Yogyakarta : Pustakapelajar
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana, D (2001). *Metode & Teknik Pembelajaran Partisipatif*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. In Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (P. 60). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Cv Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Pt Alfabet. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017) *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Torang, Syamsyir. (2014). *Organisasi Dan Manajemen*. Alfabeta: Bandung.
- Peraturan dan Perundang-Undang**
- Undang-Undang No. 4 Tahun 2014 Tentang ASN
- PERPRES Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Jam Kerja
- Permenpan RB Nomor 81 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Penata

Kependudukan Dan Keluarga  
Berencana (KB)