

PENGARUH JOB CULTURE, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN DAN  
KELUARGA BERENCANA PROVINSI JAWA TIMUR

Ayun Wulanndari<sup>1</sup>, I Dewa Ketut Ardiana<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[ayunwulan22@gmail.com](mailto:ayunwulan22@gmail.com), [ardiana@untag-sby.ac.id](mailto:ardiana@untag-sby.ac.id)

**Abstract**

*This research is motivated by the importance of improving employee performance to support the effectiveness of the National Population and Family Planning Agency's work program. This study aims to analyze the influence of job culture, workload, and work environment on employee performance, both individually and simultaneously. The model used is quantitative with a survey method, involving 95 employees as respondents through an online questionnaire via Google Form. The data was processed using multiple linear regression methods with SPSS version 25 software. The findings reflect an Adjusted R Square score of 0.594, which means that the three variables influence employee performance by 59.4%, the remaining 40.6% is influenced by other factors. Partially and simultaneously, job culture, workload, and work environment are proven to have a significant influence on employee performance.*

**Keywords:** *Job Culture, Workload, Work Environment, Employee Performance*

**Abstrak**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja pegawai untuk mendukung efektivitas program kerja instansi Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh job culture, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara masing masing variabel dan simultan. Model yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 95 pegawai sebagai responden melalui kuesioner daring via Google Form. Data diolah dengan metode regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil temuan mencerminkan skor Adjusted R Square sebesar 0,594, yang berarti ketiga variabel memengaruhi kinerja pegawai sebesar 59,4%, sisanya 40,6% dipengaruhi faktor lain. Secara parsial dan simultan, job culture, beban kerja, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci :** *Job Culture, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

**Article history**

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## 1. Pendahuluan

Masing - masing institusi mempunyai sebuah tujuan dalam mencapai kinerja yang efektif erat kaitannya dengan kontribusi pegawai sebagai aset utama dalam menjalankan aktivitas di tempat kerja. Karyawan sebagai unsur utama dalam organisasi memiliki peran penting untuk menentukan keberhasilan suatu instansi. Oleh sebab itu, efektivitas dalam mengelola SDM berfungsi sebagai faktor penentu yang krusial dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bukan sekadar berfokus dalam tahapan seleksi karyawan serta pelatihan, namun juga mencakup pemberian motivasi, pengelolaan beban kerja, berserta mewujudkan kerja yang mendukung. Hal ini menjadi elemen utama untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta daya saing organisasi di tengah perubahan lingkungan yang dinamis. Untuk itu, setiap individu diharapkan organisasi guna mencapai tujuan jangka panjang yang telah dirumuskan, diperlukan pengembangan berkelanjutan atas pendekatan efektif dalam manajemen sumber daya manusia.

Kinerja BKKBN tahun 2024 difokuskan pada penurunan angka kelahiran total (TFR) menjadi 1,96 anak per wanita, peningkatan penggunaan kontrasepsi modern hingga 67,60%, dan berkurangnya tingkat kebutuhan keluarga berencana yang belum dipenuhi 8,60%. Angka kelahiran remaja usia 15-19 tahun ditargetkan turun menjadi 24 per 1.000 wanita usia subur, sementara Indeks Pembangunan Keluarga (iBangga) ditingkatkan menjadi 58,20%. Median usia kawin pertama perempuan ditargetkan naik menjadi 21,10 tahun.

Program juga mencakup pembinaan pengasuhan keluarga, pembentukan karakter, serta pemberdayaan remaja dan lansia melalui 678.537 keluarga, 2.684 PIK Remaja, 1.638 BKR, dan 1.360 kelompok BKL. Target ini mencerminkan komitmen BKKBN dalam memperkuat program kependudukan dan pembangunan keluarga secara menyeluruh.

BKKBN Provinsi Jawa Timur meraih predikat Istimewa dalam Evaluasi Kinerja Eselon II Semester II Tahun Anggaran 2024. Penghargaan ini diberikan oleh Menteri Kependudukan dan Pembangunan Keluarga pada Rapat Pengendalian Program di Gedung Halim I, BKKBN, 28 November 2024. Predikat tersebut diperoleh berdasarkan penilaian tujuh unsur, di antaranya: capaian output, kedisiplinan, pengelolaan BMN, tindak lanjut audit internal, dan inovasi yang semuanya mendapat nilai sempurna (100). Dengan skor akhir 92,45, BKKBN Jawa Timur dinilai unggul dalam pelaksanaan program dan tata kelola organisasi.

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Budaya ini memiliki orisinalitas tinggi yang menjadi pembeda antar organisasi. Menurut Widagdo (2020), budaya kerja adalah cara kerja harian yang bermutu dan sarat makna, menjadi sumber motivasi dan inspirasi untuk memberikan pelayanan terbaik. Sementara itu, Nurhaeda & Idris (2023) menyebut budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Satker Brimob Polda SulSel. Budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan efisiensi, daya saing, dan kepuasan kerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Beban kerja mencakup jumlah tugas (aspek kuantitatif) dan tingkat kesulitan pekerjaan (aspek kualitatif). Mahawati et al. (2021) menyebut beban kerja melekat pada individu sebagai bentuk tanggung jawab, dan bervariasi tergantung jenis pekerjaan serta jabatan. Nurhandayani (2022) penelitian ini mengungkapkan beban kerja secara nyata memengaruhi kinerja pegawai di Dinas PUPR Aceh Tamiang. Oleh sebab itu, manajemen beban kerja yang efektif menjadi hal sangat menentukan terbentuknya tempat kerja yang nyaman dan berkinerja tinggi.

Lingkungan kerja menjangkau hal yang ada di sekeliling karyawan dengan mempengaruhi cara bekerja mereka, baik langsung maupun tidak langsung, termasuk faktor fisik, sosial, dan psikologis. Enny (2019:56) menyebut lingkungan kerja sebagai kondisi tempat karyawan bekerja. Wahyuni et al. (2023) temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara

signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Suasana kerja yang sehat dan positif dapat memperkuat produktivitas karyawan dan menunjang pencapaian target organisasi.

Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Sinambela (2016:480) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan keahlian tertentu. Ramadhan & Halim (2023) menyatakan bahwa Beban kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Tabulahan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja yang optimal menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Riset ini penting untuk mendalami hubungan antara beban kerja tinggi dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja, khususnya di instansi dengan tuntutan pelayanan tinggi kepada masyarakat.

## 2. Tinjauan Pustaka

Budaya kerja mencerminkan bagaimana pegawai berinteraksi satu sama lain, bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan, serta bagaimana nilai-nilai organisasi diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Widagdo (2020:72) budaya kerja merupakan pola kerja harian yang berkualitas dan berlandaskan pada nilai-nilai bermakna, sehingga mendorong semangat, memberikan inspirasi, serta memotivasi dalam rangka meningkatkan secara berkelanjutan kinerja dan memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat. Noverina dkk (2020) budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut: Disiplin, Keterbukaan, Saling menghargai, Kerja sama.

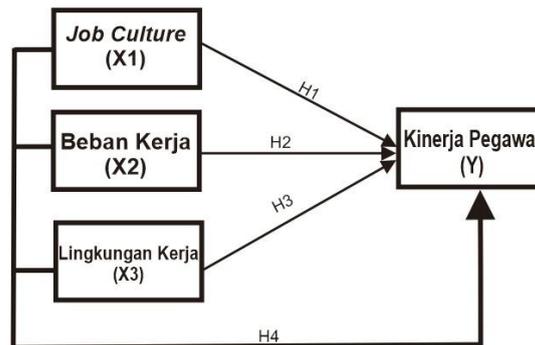
Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan tekanan mental, kelelahan fisik, serta penurunan kinerja, sedangkan tugas kerja yang minim berpotensi menimbulkan rasa jenuh dan menurunnya semangat kerja. Mahawati et al (2021:50) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang secara inheren melekat pada individu yang memikul tanggung jawab dalam suatu tugas atau jabatan. Budiasa (2021:30) memaparkan beban kerja merujuk pada persepsi individu terhadap jumlah tugas yang dituntut untuk selesai dalam periode waktu tertentu, termasuk upaya dalam menyelesaikan berbagai kendala pekerjaan. Budiasa (2021:35) menerangkan Indikator beban kerja adalah sebagai berikut: sasaran yang ditetapkan, situasi kerja, pemanfaatan jam kerja, tolak ukur kerja

Lingkungan kerja menjadi elemen penting dalam menentukan kinerja karyawan. Unsur fisik maupun non-fisik dari lingkungan tersebut turut berperan dalam membentuk atmosfer kerja yang kondusif. Menurut Enny (2019:56) lingkungan kerja melibatkan seluruh aspek lingkungan di sekitar area kerja karyawan yang berpotensi untuk memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam lingkungan kerja tersebut tersedia sarana dan prasarana yang mendukung penyelesaian tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas di dalam perusahaan. Kemudian Nurdin et al (2023:41) Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar karyawan dan tempat mereka bekerja, yang dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman serta memengaruhi cara mereka menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Nurdin et al (2023:47) Nurdin et al (2023:47) terdapat 10 indikator lingkungan kerja meliputi : pencahayaan, suhu udara, tingkat kelembapan , ventilasi, gangguan suara, aroma lingkungan, skema warna, penataan interior, keselamatan kerja

Kinerja yang baik tidak hanya ditandai dengan hasil kerja yang memenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi, tetapi juga dengan bagaimana pegawai menjalankan tugasnya secara profesional, disiplin, dan bertanggung jawab. Sinambela (2016:480) kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kapasitas individu dalam melaksanakan suatu keterampilan atau tugas tertentu. Suwindia & Kurniawati (2021:43) kinerja pegawai mendefinisikan bahwa sebuah hasil yang di peroleh pegawai dalam aturan yang berlaku di suatu pekerjaan yang diukur dengan tingkat efektivitas

dan efisiensinya. Kristanti & Pangastuti (2019:31 indikator kinerja pegawai sebagai berikut : akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan, kesesuaian durasi kerja, jumlah kehadiran, kolaborasi antar pegawai.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



H1 = Job Culture berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur.

H2 = Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur.

H3 = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur.

H4 = Job Culture, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur.

### 3. Metodologi Penelitian

Studi ini menerapkan pendekatan numerik melalui survei guna menganalisis dampak job culture, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Provinsi Jawa Timur. Penelitian dilakukan di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur, Jl. Airlangga No. 31-32 Surabaya, dari Januari hingga Mei 2025. Subjek penelitian sebanyak 95 pegawai yang menjadi keseluruhan populasi, dengan sampel ditentukan secara purposive sampling. Data primer dihimpun secara daring dengan bantuan kuesioner formulir elektronik Google Form. Instrumen yang digunakan berupa angket berskala Likert lima poin untuk mengukur variabel yang diteliti.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Job Culture (X1)	X1.1	0,642	0.201	Valid
	X1.2	0,713	0.201	Valid
	X1.3	0,597	0.201	Valid
	X1.4	0,591	0.201	Valid
	X1.5	0,702	0.201	Valid
	X1.6	0,621	0.201	Valid

	X1.7	0,573	0.201	Valid
	X1.8	0,592	0.201	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,626	0.201	Valid
	X2.2	0,482	0.201	Valid
	X2.3	0,601	0.201	Valid
	X2.4	0,444	0.201	Valid
	X2.5	0,704	0.201	Valid
	X2.6	0,690	0.201	Valid
	X2.7	0,543	0.201	Valid
	X2.8	0,454	0.201	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,688	0.201	Valid
	X3.2	0,714	0.201	Valid
	X3.3	0,774	0.201	Valid
	X3.4	0,684	0.201	Valid
	X3.5	0,790	0.201	Valid
	X3.6	0,831	0.201	Valid
	X3.7	0,736	0.201	Valid
	X3.8	0,656	0.201	Valid
	X3.9	0,783	0.201	Valid
	X3.10	0,747	0.201	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,650	0.201	Valid
	Y1.2	0,549	0.201	Valid
	Y1.3	0,687	0.201	Valid
	Y1.4	0,641	0.201	Valid
	Y1.5	0,751	0.201	Valid
	Y1.6	0,761	0.201	Valid
	Y1.7	0,742	0.201	Valid
	Y1.8	0,747	0.201	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel 1, hasil uji validitas pada variabel independen dan dependen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Indikator-indikator yang mencakup variabel Job Culture, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai terdiri dari 34 item, dan semuanya terlihat valid sebab nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Job Culture (X1)	0,775	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,697	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,908	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,827	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Mengacu table 2, hasil uji reliabilitas pada variabel Job Culture, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, dimana mengindikasikan setiap item indikator memiliki tingkat reliabilitas baik.

### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	95	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47942701
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.056
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106 <sup>c</sup>

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Merujuk kepada tabel 3, hasil uji normalitas dengan metode KolmogorovSmirnov satu sampel menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.106, yang melebihi tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Jadi, data tersebut dapat dinyatakan memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

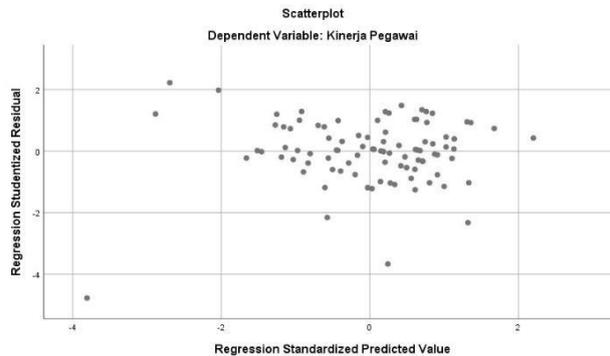
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.651	2.851		1.280	.204		
	Job Culture	.284	.085	.258	3.355	.001	.730	1.370
	Beban Kerja	.317	.079	.313	3.998	.000	.705	1.418
	Lingkungan Kerja	.254	.042	.437	6.106	.000	.845	1.184

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2025

Tabel 4, dapat dijelaskan bahwa variabel Job Culture tidak mengalami multikolinearitas karena nilai toleransi sebesar 0,730 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,370 < 10,00. Variabel Beban Kerja juga tidak menunjukkan adanya multikolinearitas, dengan nilai toleransi sebesar 0,705 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,418 < 10,00. Demikian pula, variabel Lingkungan Kerja tidak mengalami multikolinearitas karena memiliki nilai toleransi sebesar 0,845 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,184 < 10,00.

### Uji Heterokedastisitas

**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Gambar menjelaskan Distribusi data yang penyebarannya di sekitar sumbu Y bersifat acak dan tidak membentuk pola yang teratur. spesifik mengindikasikan bahwa model bebas dari heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik dalam analisis regresi telah terpenuhi.

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.651	2.851		1.280	.204
	Job Culture	.284	.085	.258	3.355	.001
	Beban Kerja	.317	.079	.313	3.998	.000
	Lingkungan Kerja	.254	.042	.437	6.106	.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel 5 analisis regresi yang dilakukan, diketahui bahwa nilai konstanta mencapai 3.651 menggambarkan kondisi awal Kinerja Pegawai saat variabel Job Culture, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja dianggap tetap. Job Culture memiliki koefisien regresi sebesar 0.284 dengan signifikansi 0.001, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Beban Kerja juga berpengaruh positif signifikan, dengan koefisien 0.317 dan signifikansi 0.000. Begitu pula Lingkungan Kerja yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien sebesar 0.254 dan nilai signifikansi 0.000.

Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 6. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.651	2.851		1.280	.204

<i>Job Culture</i>	.284	.085	.258	3.355	.001
Beban Kerja	.317	.079	.313	3.998	.000
Lingkungan Kerja	.254	.042	.437	6.106	.000

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas, hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut :

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Job Culture, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Jawa Timur. Variabel Job Culture memiliki nilai thitung sebesar 3,355 dengan signifikansi 0,001; Beban Kerja memiliki thitung 3,998 dengan signifikansi 0,000; dan Lingkungan Kerja menunjukkan thitung tertinggi sebesar 6,106 dengan signifikansi 0,000. Seluruh nilai thitung lebih besar dari ttabel sebesar 1,662 dan nilai signifikansinya < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing setiap variabel dari ketiganya terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara individual.

**Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Parsial)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794.279	3	264.760	46.752	.000 <sup>b</sup>
	Residual	515.342	91	5.663		
	Total	1309.621	94			

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel 7 dapat dijelaskan yaitu  $df = n - k - 1$  ( $95 - 3 - 1$ ) = 91  $F_{hitung}$  dari 91 sebesar 2,705 kemudian Nilai  $F_{tabel}$  46.752 >  $F_{hitung}$  2,705 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena variabel Job Culture, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur.

Job culture terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang baik mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bestara & Habe (2022) serta Barlian et al. (2022) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, budaya kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja yang proporsional meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai. Hasil ini didukung oleh Norawati et al. (2021), Ramadhan & Halim (2023), serta Alfian & Guswinta (2023). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat penting dalam mendorong kinerja optimal.

Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan yang nyaman dan mendukung meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ratnasari & Sutjahjo (2021), Kitta et al. (2023), dan Saputra & Fernos (2023). Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja pegawai.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.606	.594	2.37973

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel 4.15, dapat dijelaskan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,594 atau 59,4%, yang berarti bahwa variabel Job Culture, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 59,4% terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti faktor motivasi, gaya kepemimpinan, stress kerja, kompensasi, atau faktor eksternal lainnya.

## 5. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Job Culture berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur.
4. Job Culture, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur.

## Saran

Berdasarkan temuan penelitian, berikut saran untuk meningkatkan kinerja pegawai BKKBN Provinsi Jawa Timur:

1. Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur bersedia menerima masukan yang membangun rekan kerja menunjukkan sikap terbuka terhadap perbaikan diri. Masukan dari sesama pegawai dapat menjadi sumber pembelajaran yang berharga dalam meningkatkan kualitas pekerjaan dan efektifitas dalam tim.
2. Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur perlu untuk memperhatikan beban kerja pegawai. Dengan cara memperhatikan cara mereka bekerja, tujuannya yang dicapai dari pekerjaannya diri pegawai kearah yang lebih baik.
3. Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai seperti suhu udara, keamanan dan pencahayaan ditempat kerja perlu adanya pengawasan supaya setiap pegawai merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir.
4. Disarankan untuk riset berikutnya menambahkan variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, stress kerja, kompensasi untuk mendapatkan penambahan yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653-665.

Barlian, B., Nur'aeni, N., Habe, H., & Pradana, M. R. A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 95-101.

Bestara, N. N., & Habe, H. (2022). Semangat Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 207-218.

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto : CV Pena Persada.

Enny, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.

Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 177-186.

Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 15(1), 1-9.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.

Nurhadajah. (2017). Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *ejournal Administrasi Negara, Vol.V, No.1*

Nurdin, M. A., Erслан, D., & Ramli, S. (2023). *Manajemen kinerja karyawan (Kedisiplinan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja)*. Makassar: Mitra Ilmu.

Ramadhan, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 1-9.

Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 1(4), 593-602.

Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Suwindia, I. G., & Kurniawati, N. N. (2021). *Kinerja Pegawai: Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. Singaraja: Mpu Kuturan Press.

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.

Widagdo, S., Maulidya, M. A., & R., E. K. (n.d.). Penilaian kinerja, budaya kerja & kepemimpinan: Optimalisasi peningkatan kinerja guru. Mandala Press. Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.