

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19: Studi Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta**

**Kartika Kurniasari<sup>1</sup>, Kusuma Chandra Kirana<sup>2</sup>, Didik Subyanto<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

[kartikakurniasari21@gmail.com](mailto:kartikakurniasari21@gmail.com), [kusumack@ustjogja.ac.id](mailto:kusumack@ustjogja.ac.id)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the influence of the work environment, coordination, and work culture on the effectiveness of employees' work in the era of the Covid-19 pandemic at the Yogyakarta Special Region of Youth and Sports Education. The study used quantitative methods with multiple linear regression approach and a sample of 95 respondents. The results show that simultaneously the work environment, coordination, and work culture have a significant positive effect on the work effectiveness of employees with an Fcount of 81.861 > 2,70. Partially, coordination and work culture have a positive effect on work effectiveness. Meanwhile, the work environment has no significant effect on work effectiveness (t count 1.577 < 1.986). This indicates that the work environment is not always important to improve the quality of employee performance.*

*Keywords : work environment, coordination, work culture, and work effectiveness.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, koordinasi, dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di era pandemi Covid-19 pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi liner berganda dan sampel 95 responden. Hasilnya menunjukkan Secara simultan lingkungan kerja, koordinasi, dan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 81,861 > 2,70. Secara parsial, koordinasi dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Sementara, lingkungan kerja tidak nyata berpengaruh terhadap efektivitas kerja (t hitung 1.577 < 1,986). Ini mengindikasikan lingkungan kerja tidak selalu menjadi hal yang penting untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kata Kunci : lingkungan kerja, koordinasi, budaya kerja, dan efektivitas kerja

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Disdikpora) Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga, serta kewenangan dekonsentrasi tugas dan pembantuan yang diberikan oleh pemerintah. Sesuai UU nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, per 21 Mei 2001 setelah otonomi daerah, tugas dan fungsi lembaga ini bertambah sebagai pengelola dan pembina pendidikan jenjang TK, SD, SMP, SMA, dan SMK. Disdikpora dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.

Tahun 2020, seluruh negara di berbagai penjuru dunia, tak terkecuali Indonesia tengah dilanda pandemi COVID-19. Kondisi pandemic COVID-19 memaksa pemerintah meminta masyarakatnya untuk melaksanakan kerja dari rumah atau Work From Home (WFH), (Agustian, 2020). Dalam hal ini suatu perusahaan haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkompeten untuk dapat mencapai target-target yang telah ditetapkan. Kedudukan manusia sebagai pegawai akan menampakkan efektivitas kerja bagi suatu perusahaan, untuk dapat menumbuhkan efektivitas kerja pegawai dalam suatu perusahaan maka terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan perusahaan. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam menumbuhkan efektivitas kerja pegawai yaitu aspek lingkungan kerja (Wihartanti, 2017). Sutrisno, (2013), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Selain lingkungan kerja, koordinasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Koordinasi yang tidak baik dapat menimbulkan kekacauan dan perselisihan sehingga efektivitas kerja tidak tercapai Enadarlita, & Asvio, (2019). Koordinasi, menurut Stoner dikutip dalam Bakti et al., (2019) adalah proses penyatupaduan antara sasaran-sasaran dengan kegiatan-kegiatan dari unit-unit atau departemen dan bidang fungsional dalam suatu organisasi agar segalanya berjalan efisien.

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan sebuah organisasi. Budaya kerja yang merupakan ekspresi dari nilai-nilai penting dari suatu organisasi menjadi faktor yang berpengaruh dalam operasionalisasi kegiatan organisasi Ulumudin, 2013).

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan di atas maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai saat pandemi COVID-19.
2. Untuk mengetahui pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai saat pandemi COVID-19.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai saat pandemi COVID-19.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, koordinasi, dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai saat pandemic COVID-19.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk *explanatory research* (penelitian penjelasan). Metode penelitian yang digunakan metode analisis kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian adalah 125 pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel penelitian berjumlah 95 dihitung berdasarkan rumus slovin.

### Teknik Pengambilan Sampel

Sampel diambil dengan menggunakan teknik aksidental. Data primer diambil secara langsung menggunakan kuesioner melalui google form kepada responden dalam satu tahap.

### Tempat dan Waktu Pengambilan Data

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 19 Mei 2021 pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta di Jl. Cendana No.9, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55166.

### Teknik Pengolahan Data

Sebelum dilakukan pengolahan data lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan dalam suatu kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen yang digunakan sebagai alat ukur, (Ghozali, 2013).

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi atas data yang telah dikumpulkan dengan melihat dari nilai rata-rata, nilai tertinggi dan nilai terendah (Ghozali, 2013). Uji regresi linier berganda dilakukan setelah dilakukan Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedalitas, uji autokorelasi, dan uji linieritas) terlebih dahulu.

### Analisis Regresi Linier Berganda

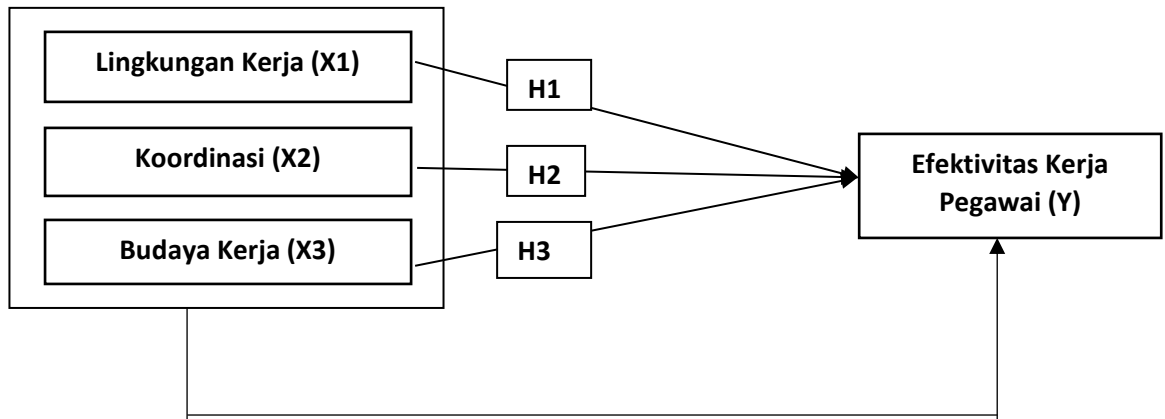
Model analisis regresi ganda, uji t (parsial) dan uji F (simultan) dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian. Model regresi yang digunakan sebagai berikut: berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	: Efektivitas Kerja
$\alpha$	: Konstanta
$\beta$	: Koefisien regresi
X1	: Variabel Lingkungan Kerja
X2	: Variabel Koordinasi
X3	: Variabel Budaya Kerja

**Kerangka Pikir**



**Hipotesis Penelitian**

- H1 :lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai.
- H2 :koordinasi berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas kerja.
- H3 :budaya kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.
- H4 :lingkungan kerja, koordinasi, dan budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas kerja.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Statistik Deskriptif**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	95	24	40	32.62	3.955
Koordinasi	95	24	40	32.67	4.279
Budaya Kerja	95	24	40	33.08	3.886
Efektivitas Kerja	95	33	55	44.34	5.206
Valid N (listwise)	95				

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel lingkungan kerja 32,62 dengan standar deviasi 3.955. Rata-rata variabel koordinasi 32,67 dengan standar deviasi 4.279. Rata-rata variabel budaya kerja adalah 33.08 dengan standar deviasi 3.886, dan nilai rata-rata variabel efektivitas kerja adalah 44.34 dengan standar deviasi 5.206.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual	
N			95	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.000000	
	Std. Deviation		2.70671955	
Most Extreme Differences	Absolute		.102	
	Positive		.057	
	Negative		-.102	
Test Statistic			.102	
Asymp. Sig. (2-tailed)			.016 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.259 <sup>d</sup>	
		99% Confidence	Lower Bound	.248
		Interval	Upper Bound	.271

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Berdasarkan hasil uji normalitas data pada tabel di atas, maka data dinyatakan terdistribusi dengan normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai *monte carlo sig. (2-tailed)* sebesar 0,259 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari alpha yaitu 0,05.

**Uji Multikolinieritas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.564	2.621		1.741	.085		
TOTALX1	.193	.122	.146	1.577	.118	.345	2.895
TOTALX2	.352	.125	.289	2.807	.006	.280	3.576
TOTALX3	.665	.111	.496	5.988	.000	.433	2.311

a. Dependent Variable: TOTALY

Dari hasil uji multikolinieritas seperti ditunjukkan pada tabel di atas nilai VIF masih di bawah 10 (sekitar 2,3 – 3,6). Ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas di antara variabel bebas yang diteliti. Artinya hasil penelitian terbebas dari multikolinieritas. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,345 dan VIF sebesar 2,895. Koordinasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,280 dan VIF sebesar 3.576, dan budaya kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,433 dan VIF sebesar 2,311.

**Uji Heteroskedastisitas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.038	.039		.982	.329
Lingkungan kerja	-.003	.002	-.269	-1.546	.125
Koordinasi	8.911E-5	.002	.009	.048	.962
Budaya kerja	.003	.002	.275	1.768	.080

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dalam penelitian ini untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas suatu data yaitu dengan menggunakan metode Gletzer. Data hasil penelitian ini dapat dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari masing-masing variabel > 0,05. Nilai signifikansi varibel lingkungan kerja adalah 0,125 , Nilai signifikansi varibel koordinasi sebesar 0,962 , dan nilai signifikansi variabel budaya kerja sebesar 0,80.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Berikut adalah tabel untuk melihat pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.564	2.621		1.741	.085		
Lingkungan Kerja	.193	.122	.146	1.577	.118	.345	2.895
Koordinasi	.352	.125	.289	2.807	.006	.280	3.576

Budaya Kerja	.665	.111	.496	5.988	.000	.433	2.311
--------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan tabel coefficients dapat dihasilkan persamaan linear sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$EK = 4.564 + 0,193LK + 0,352K + 0,655BK + e$$

Arti dari perasamaan regresi linear tersebut yaitu:

1. Nilai konstanta efektivitas kerja (Y) sebesar 4,564 yang artinya variabel X1,X2,X3 sama dengan nol yaitu lingkungan kerja, koordinasi, dan budaya kerja maka nilai efektivitas kerja sebesar 4,564.
2. Nilai koefisien regresi linear variable lingkungan kerja (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 0,193. Maknanya, jika variable X1 naik satu satuan maka Y akan meningkat sebesar 0,193 atau 19,3%.
3. Nilai koefisien regresi linear variable koordinasi (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 0,352. Artinya, jika variable X2 meningkat satu satuan maka Y akan meningkat sebesar 0,352 atau 35,2%.
4. Nilai koefisien regresi linear variable budaya kerja (X3) terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 0,655. Maknanya, jika variable X3 naik satu satuan maka Y akan meningkat sebesar 0,655 atau 65,5%.

### Pengujian Hipotesis Parsial Uji T

#### Uji T Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.564	2.621		1.741	.085		
Lingkungan Kerja	.193	.122	.146	1.577	.118	.345	2.895
Koordinasi	.352	.125	.289	2.807	.006	.280	3.576
Budaya Kerja	.665	.111	.496	5.988	.000	.433	2.311

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

- a) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,118 > 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 1.577 < 1,986. Dari hasil uji T di atas maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima, yang artinya tidak ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja (X1) terhadap efektivitas kerja (X2).
- b) Variabel koordinasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,807 > 1,986. Dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya, koordinasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.
- c) Variabel budaya kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 5,988 > 1,986. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

### Pengujian Hipotesis Simultan Uji F

**Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1858.546	3	619.515	81.861	.000 <sup>b</sup>
	Residual	688.675	91	7.568		
	Total	2547.221	94			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Koordinasi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa nilai sign < 0,05 yaitu sebesar 0,00 dan nilai F hitung sebesar 81,861 > 2,70 (F tabel). Dengan demikian berdasarkan hasil uji data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel X (lingkungan kerja, koordinasi, budaya kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 <sup>a</sup>	.730	.721	2.751	1.770

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Koordinasi

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (efektivitas kerja).

### Hasil uji determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil olah data diperoleh informasi bahwa besarnya nilai Adjusted *R Square* adalah 0,721 atau 72,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, lingkungan kerja, dan koordinasi memiliki pengaruh sebesar 72,1% terhadap variabel efektivitas kerja, sedangkan sisanya sekitar 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar perusahaan.

### Pembahasan



a) Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 23, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $1.577 < 1,986$  lebih kecil dari nilai  $t$  tabel. Adanya pengaruh yang tidak signifikan dari variabel lingkungan kerja memberi indikasi bahwa lingkungan kerja tidak selalu menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Pawirosumarto et al. (2017) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keputusan tersebut dibuktikan berdasarkan nilai koefisien 0,14 dengan  $p$  value = 0,05. Keputusan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu menjadi hal yang penting untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

b) Pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja

Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss 23 variabel koordinasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi variabel koordinasi sebesar  $0,006 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,807 > 1,986$ . Artinya apabila koordinasi dilaksanakan semakin baik maka efektivitas kerja pegawai juga semakin tinggi. Koordinasi yang baik dapat diterapkan melalui beberapa dimensi di antaranya dimensi komunikasi, pembagian kerja yang jelas, semangat kerjasama, dan prosedur administrasi yang terarah.

Koordinasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai didukung oleh Bakti et al., (2019) dimana koordinasi mempunyai sumbangan yang relative besar terhadap efektivitas kerja. Artinya apabila koordinasi dilaksanakan semakin baik maka efektivitas kerja pegawai juga semakin tinggi. Koordinasi yang baik dapat diterapkan melalui beberapa dimensi diantaranya dimensi komunikasi, pembagian kerja yang jelas, semangat kerjasama, dan prosedur administrasi yang terarah.

c) Pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja

Berdasarkan hasil olah data pada uji  $T$  budaya kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Keputusan tersebut didukung oleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $5,988 > 1,986$  lebih besar dari  $t$  tabel. Dengan adanya pengaruh budaya kerja yang tinggi maka akan memberikan implikasi peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tridasawarsa et al. (2019) berdasarkan pendekatan kuantitatif diketahui bahwa efektivitas manajemen, budaya kerja, dan kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja serta efektivitas manajemen dan budaya kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui kepercayaan.

d) Pengaruh lingkungan kerja, koordinasi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, koordinasi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji F dimana nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,00 dan nilai F hitung sebesar  $81,861 > 2,70$  ( $F_{tabel}$ ).

Keputusan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmat et al., (2019), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keputusan tersebut didasarkan pada nilai t-hitung ( $2,351 > 1,96$ ) yang lebih besar dari nilai t-tabel. Berdasarkan keputusan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mampu memberikan motivasi bagi karyawan sehingga karyawan yang termotivasi mampu bekerja dengan semangat dan kinerja karyawan dapat tercapai. Keputusan koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary & Agus, (2019), bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 12,5%.

Hasil keputusan tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rachman, 2017) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keputusan ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,203 dengan probabilitas sebesar 0,035 atau  $p < 0,05$ . Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa budaya kerja mampu memberikan dorongan berupa kemantapan/stabilitas, dengan perasaan stabil pegawai mampu berbagi dan menerima nilai-nilai inti sehingga nilai-nilai inti yang kuat tersebut mampu mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data dan informasi hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja di era pandemic covid 19 pada DISDIKPORA DIY.
2. Secara parsial, koordinasi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di era pandemic covid 19 pada DISDIKPORA DIY.
3. Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di era pandemic covid 19 pada DISDIKPORA DIY.
4. Secara simultan, lingkungan kerja, koordinasi, dan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di era pandemic COVID 19 pada DISDIKPORA DIY.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menggunakan sebagai referensi atau mengganti dengan variable-variabel lain dalam melakukan penelitian.
2. Bagi perusahaan:

- a. Meskipun hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di era pandemic COVID 19, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta diharapkan tetap harus memperhatikan dan memberikan dukungan dalam bentuk dukungan lingkungan kerja non fisik, mengingat saat ini lingkungan kerja fisik pegawai selalu berubah-ubah karena pekerjaan dapat dilakukan dimana saja. Untuk itu Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta tetap harus memberi dukungan lingkungan non fisik yang meliputi terjalinnya hubungan kerja yang baik, baik secara vertikal maupun horizontal serta tata kerja dan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaannya sehingga akan lebih mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang nantinya keefektifitasan kerjanya dapat tercapai selain itu diharapkan mampu menunjang fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan dengan menyediakan jaringan internet yang memadai dan perangkat teknologi yang mumpuni.
- b. Koordinasi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY di era pandemi COVID 19 ini harus lebih ditingkatkan karena koordinasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Salah satu koordinasi yang dapat diterapkan di era pandemic yaitu dengan cara menggunakan media online agar proses koordinasi tetap berjalan dengan baik. Begitu pula dengan budaya kerja, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY diharapkan tetap menjaga budaya kerja yang ada karena temuan penelitian menunjukkan budaya kerja memiliki pengaruh signifikans terhadap efektivitas kerja pegawai. Dimana ketika budaya kerja yang diterapkan semakin baik maka efektivitas kerja pegawai juga akan semakin baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustian, D. P. P. (2020). Pengaruh Kerja Dari Rumah Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Academia.Edu*, 19, 1–8.  
[http://www.academia.edu/download/63899573/JURNAL\\_MANTOR20200712-14897-18wgg5.pdf](http://www.academia.edu/download/63899573/JURNAL_MANTOR20200712-14897-18wgg5.pdf)
- Aidah, H. (2020). Communication Capability and Organizational Culture on Employee Effectiveness. *Meraja Journal*, 3(2), 81–87.
- Andriani, R., Kusuma, R., & Zulfiani, D. (2019). Korelasi Budaya Kerja Dengan Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Kompartemen Investasi Pengembangan Pada PT. Pupuk Kalimantan Timur di Kota Bontang. *Jurnal Administrasi Negara*, 7, 8960–8970.

- Ariansyah, R., & Muliza. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Karakteristik Organisasi, Pegawai Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Aceh Barat Daya. Vol. XI.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Ary Priyambodo, & Agus Nugraha. (2019). The Influence of Work Discipline, Coordination, and Communication on Employee Performance at the Curug Flight Facility Calibration Center In Tangerang Indonesia . *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 35-42. <https://doi.org/10.52728/ijss.v1i1.37>
- Bakti, B., Yusuf, M., & Aslim, L. O. (2019). Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Kendari. *Publicuho*, 69.
- Budiawan, Andi & Mohd Saudi, Mohd & Sustina, Deden. (2019). The Effects of Planning and Coordination towards Work Effectiveness at Faculty of Business and Management in Widyatama University, Bandung. *International Journal of Engineering and Technology*. 7. 348-351. 10.14419/ijet.v7i4.34.25310.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Refika Aditama.
- Enadarlita, & Asvio, N. (2019). Pengaruh Koordinasi Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Organisasi Di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 4.
- Endra, J. L., Taringan, I., & Syawaluddin. (2019). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KENCANA INTI PERKASA MEDAN. 5.
- Firdaus, J. ., Kusuma, C. K., & Prayekti. (2019). Analisis Disiplin , Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT . Adi Satria Abadi Bantul (Discipline Analysis, Work Culture and Motivation on Work Productivity of Employees in PT . Adi Satria Abadi Bantul). *Jurnal EBBANK*, 10(1), 49-58.
- Firmansyah, M. A., & Ramadhani, N. W. (2018). Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt . *Aneka Jasuma*. 15(2), 264-277.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (7th ed.)*. Universitas Diponegoro.
- Handayani, A. (2019a). *Jurnal Kebijakan&Pelayanan Publik*. *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik & Pelayanan Publik*, Vol.5.

- Handayani, A. (2019b). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (Persero) DISTRIBUSI LAMPUNG AREA TANJUNG KARANG. *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik*, 5.
- Handoko T. Hani. (2010). *Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia*. In Edisi Keenam, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press.
- Handoko T. Hani. (2016). *Manajemen*. BPFE Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Lestari, R. I., Publik, P. A., Ilmu, F., & Dan, S. (2017). *Issn 1907-6711*. X(2), 1-9.
- Misnawati. (2016). *Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara*.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi" Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Rachman, Mochammad Munir, *The Influence of Work Culture on Job Satisfaction and Performance: A Study on the Employees of the Bank Jatim in Surabaya, East Java, Indonesia (October 31, 2017)*. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.9, No.26, 2017 , Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3693966>
- Rachmat, Adiwiratna & Noermijati, Noermijati & Sudjatno, Sudjatno. (2019). The effect of work environment and organizational culture on employee performance mediated by work motivation (Study on operational field employee of PT. Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk). *Management and Economics Journal (MEC-J)*. 3. 10.18860/mec-j.v0i2.5843.
- Rachmayuniawati, Y. (2018). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya*. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, Vol.04.
- Sajiyo. (2019). *Pengaruh Efektifitas Pelatihan, Budaya Kerja, Inovasi Terhadap Efektifitas Kerja Surveyor Pt Sucofindo (Persero) Cabang Batam*. 4, 84-90.
- Santoso, M. B., Buchari, A., & Darmawan, I. (2018). *Kabupaten Garut*. *Social Work*, 8 NO. 2(53), 142-149.
- Simamora, H., Hamid, D., & Prasetya, A. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31(1), 158-166.
- Siregar, S. (2012a). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2012b). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2012a). Metode Penelitian Kuantitatif (alfabet). Sugiyono. (2012b). Metode Penelitian Kuantitatif (alfabet).
- Suharno, Suharno & Sarjana, Purwanto & Gunawan, Rachmad. (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*. 59. 00-00. 10.1108/IJLMA-10-2016-0085.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Syarif, M. W., Akbar, M., & Supriyati, Y. (2020). The effect of leadership behaviour, interpersonal communication, and work satisfaction on teacher's work effectiveness. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(9), 543-565.
- Tridasawarsa, D., Akbar, M., & Abdullah, T. (2019). The Influence of Effectiveness of Management, Work Culture, Trust and Engagement, towards Work Effectiveness of Employee Property Company at Jakarta. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 3(1), 1-9. <https://doi.org/10.21009/IJHCM.03.01.01>
- Ulumudin, A.(2013). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN GARUT. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, Vol.04.
- Wihartanti, L. V. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(2), 147. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i2.1195>
- Wihartanti, L. V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(2), 147. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i2.1195>