

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
SEI SUKA KABUPATEN BATU BARA
(Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sei Suka
Kabupaten Batu Bara)**

Rusmewahni

STIE Bina Karya Tebing Tinggi, Tebing Tinggi

e-mail: rusmewahni08@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the Influence of Organizational Culture and Work Environment on the Performance of Employees at the Sei Suka District Office, Batu Bara Regency. The research method used is a quantitative method using SPSS 25.00 which was collected from the results of distributing questionnaires to Employees at the Sei Suka District Office, Batu Bara Regency. The sample used in this study was 30 respondents with a census/total sampling technique. The analysis method used in this study is to use an instrument test, namely the validity and reliability test. The classical assumption test is the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test (R²), hypothesis test is the partial test and simultaneous test. The results of the SPSS in this study are that Organizational Culture does not affect Employee Performance. The work environment affects Employee Performance. Organizational Culture and Work Environment have a simultaneous effect on Employee Performance.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sei Suka Kabupaten Batu Bara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan bantuan SPSS 25.00 yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuosioner kepada Pegawai Kantor Kecamatan Sei Suka Kabupaten Batu Bara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 responden dengan teknik sampling sensus/total. Metode anaalisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolonearitas, uji hetereskedasitas, analisis regresi linear berganda, uji koesifiensi determinasi (R²), uji hipotesis yaitu uji parsial dan uji simultan. hasil dari SPPS dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja merupakan hasil dari kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga

merupakan fungsi dan interaksi kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kinerja dapat diukur dengan kuantitas kerja, kualitas kerja, kesetiaan bekerja, kemampuan kerja dan hasil yang dicapai (Yuliana, 2022).

Kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi, faktor kinerja pegawai merupakan suatu aspek penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan Sei Suka Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sei Suka masih belum optimal dikarenakan kurangnya efesiensi, efektivitas, dan kualitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, pegawai perlu memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab mereka. Kantor Kecamatan Sei Suka merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berfungsi sebagai peringkat pemerintahan di tingkat kecamatan, dengan tugas pokok dan fungsi yang mencakup penyelenggaraan berbagai urusan pemerintahan di wilayah Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batu Bara. Sebagai instansi yang memiliki tanggung jawab untuk melayani masyarakat, sudah seharusnya Kantor Kecamatan Sei Suka memberikan pelayanan terbaik yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat. Penerapan budaya kerja diperlukan dikarenakan kondisi yang cukup memprihatinkan di kalangan aparatur negara yang masih mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja dalam mengemban tugasnya. Contoh yang sering dilihat pada saat ini adalah masih melekatnya budaya malas dan sering menunda pekerjaan.

Hal ini juga dipengaruhi dalam penerapan waktu masuk dan pulang kerja. Banyak pegawai negeri sipil yang sering terlambat masuk kerja dan selalu pulang lebih cepat dari jadwal yang sudah ditetapkan, mendahulukan kepentingan pribadi, golongan atau kelompok termasuk kepentingan pimpinan ketimbang kepentingan publik dan dalam bekerja tidak inovatif banyak menunggu petunjuk dari Atasannya serta sikap acuh tak acuh terhadap keluhan masyarakat atau publik.

Semua faktor ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam budaya kerja di Kantor Kecamatan Sei Suka agar dapat

meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan memenuhi harapan publik secara optimal. Untuk mengetahui lebih lanjut budaya organisasi di Kantor Kecamatan Sei Suka peneliti melakukan prasurvey dengan 30 pegawai.

METODE

penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sifat dari penelitian ini adalah replikasi. Menurut (Sugiyono, 2020) penelitian replikasi adalah penelitian yang variabel penelitiannya sama dengan variabel penelitian terdahulunya tetapi berbeda tempat dan objek penelitian.

Dalam penelitian ini Populasi yang digunakan adalah Pegawai pada Kantor Kecamatan Sei Suka sebanyak 30 orang. Sampel pada penelitian ini yaitu 30 pegawai (responden) di Kantor Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batu Bara. Metode pengmpulan data dengan menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis dengan Uji Instrumen uji validitas dan reabilitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan kinerja pegawai, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah adasebelumnya.

Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel (X1) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani et al., 2024) Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil deskripsi responden, diketahui bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar budaya organisasi, sehingga peran budaya organisasi dalam konteks ini cenderung minimal."

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa variabel (X2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tutu et al., 2022) Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil deskripsi responden, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong peningkatan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi menurunkan produktivitas pegawai.

Pengaruh Budaya organisasi (X1) Lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (X3)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sei Suka. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh (Jayen et al., 2023) Penelitian ini Menemukan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil deskripsi responden, terlihat bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara nilai-nilai organisasi yang dianut dan kondisi lingkungan kerja yang tercipta bersama-sama membentuk dasar yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t dan Uji r dengan tiga variabel independen dan satu variabel dependen menunjukkan bahwa:

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sei Suka Kabupaten Batu Bara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sei Suka Kabupaten Batu Bara.
3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sei Suka Kabupaten Batu Bara.

DAFTAR PUSTAKA

- Cen, C. C. (2022). *Manajemen sumber Daya Manusia*.
- Christian, A. R., & Sulistiyani, T. (2020). *Pengantar Manajemen*. 224.
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146.

- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen dan eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–14.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. *Cetakan Ke 8, Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Ghozali, I. (2018). Application of multivariate analysis with IBM SPSS 25 Program. In *Agency* (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–99).
- Hadi, N., & Suyanto. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Rembang. *Soetomo Business Review*, 3(2), 285–299.
- Hendra, H. G., Candana, D. M., & Mafuan, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rs 'Aisyiah Kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 2(3), 80–96.
- Here, A. F. N. M., Manafe, D., & Hamid, V. S. (2024). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Dimediasi Oleh Motivasi Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 657–676.
- Hidayat, A., & Anwar, S. kasus pada D. J. B. M. I. di J. P. (2024). PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Studi kasus pada Direktorat Jenderal Bimdi. *Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics*, 1(2), 150–157.
- Ilahi, W. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GAPURA CABANG PEKANBARU Diajukan*. 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.12.5798> <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049> <http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391> <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090>
- Iqram, J. (2018). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TANETE RILAU KAB.BARRU*. 3(2), 91–102.
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwindi, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62.
- Jundy, K. (2018). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PADA PT MITSUBISHI KRAMA YUDHA MOTORS AND MANUFACTURING JAKARTA* (Vol. 3, Issue 2).
- Kairupan, I. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transpacific Finance. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 25–33.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Lestari, N. W., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 35–43.
- Marnis, P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Melani. (2018). *HUBUNGAN*

- LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ARISTOCRAT CIPTA MANDIRI BOGOR. *Nucleic Acids Research*, 6(1), 1–7. h
- Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). msdm. In *Journal GEEJ* (Vol. 7, Issue 2).
- Pohan, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 3(2), 77–92.
- Pragusti, A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4),
- Pulungan, A. B., Musri, M. A., & Bangun, N. B. (2025). *YUME : Journal of Management Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 8(1), 437–445.
- Purwani, I. M., Pradiani, T., & Maskan, M. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan di Kantor Kecamatan Kalikajar Kabupaten Wonosobo*. 09(04), 253–270.
- Puspitasary, & Jenny. (2024). Gambaran Pengetahuan, Sikap, Dan Kepatuhan Remaja Putri, Mengonsumsi Tablet Tambah Darah Di Smpn 1 Kota Agung Timur. *Convention Center Di Kota Tegal*, 9.
- Rachmadani, V. S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Clipan Finance Indonesia Tbk. Kantor Pusat Cabang Jakarta)*.
- Ramadhan, M. A., & Suryadi, N. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(2), 726–735.
- Ramadhani, N., Rokan, M. K., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Amil Zakat Infaq Sedekah. *Jurnal Ilmiah*, 2(3), 77–86.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279.
- Rusmewahni, Cahyadi, W., & Ramadhani, R. S. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit*. 05(04), 15977–15984.
- Rusna. (2023). *RUSNA PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS SULAWESI BARAT*.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In 2 (pp. III–434).
- Supriadi, D. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis*.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 10(3), 759–768.
- Tambunan, H. M. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transpacific Finance. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 25–33.
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- Wahyuni, A., & Badri, J. (2023).

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Kantor
Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan.
Jurnal Economina, 2(5), 1022–1037.
Yuliana. (2022). *PENGARUH*

*KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT GANDUS KOTA
PALEMBANG* (Vol. 5, Issue 1).
Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber
Daya Manusia*.