

Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Enrekang

The Influence of Organizational Culture, Discipline and Work Environment on the Performance of Employees at the Office of Industry and Trade of Enrekang Regency

Uzlifatul Arsy Aslam*, Thamrin Abduh, Muhammad Kafrawi Yunus

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: uzlifatularsyaslam@gmail.com

Diterima: 08 September 2024 / Disetujui: 30 Desember 2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian adalah pegawai di kantor tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan model analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda yang diolah melalui perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, budaya organisasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi menunjukkan kontribusi variabel independen dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat, tingkat kedisiplinan yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Penelitian ini memberikan rekomendasi agar instansi memperkuat budaya organisasi, meningkatkan program disiplin kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa aspek internal dan eksternal organisasi memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai.

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

Abstract: This study aims to explain the influence of organizational culture, discipline, and work environment on employee performance at the Office of Industry and Trade in Enrekang Regency. The research employs a quantitative approach, focusing on employees at the office as the object of study. Data analysis is conducted using descriptive analysis models and multiple linear regression analysis, processed through SPSS version 23. The findings indicate that both partially and simultaneously, organizational culture, discipline, and work environment have a positive and significant influence on employee performance. The regression coefficients highlight the contribution of independent variables in improving employee productivity. A strong organizational culture, high discipline levels, and a conducive work environment are proven to be essential factors in enhancing employee performance. This study recommends that the organization strengthen its cultural values, improve discipline programs, and create a supportive work environment to achieve optimal results. These findings align with prior research emphasizing the crucial role of internal and external organizational factors in determining employee performance.

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



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi tercapai. Disiplin kerja adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau pengaruh kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka di ikut sertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Selain disiplin kerja, salah satu factor yang mempengaruhi kinerja

pegawai adalah budaya organisasi. Robbins (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan di anggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi.

Lingkungan kerja pegawai juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai. Maka dari itu, kantor atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling penting dalam setiap institusi. Keberadaan SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menjalankan berbagai aktivitas yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, SDM harus dikelola secara optimal agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal. Pengelolaan SDM yang baik membutuhkan pendekatan yang holistik, mencakup aspek perencanaan, pengembangan, dan evaluasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang dirancang untuk memastikan bahwa institusi mampu memanfaatkan potensi SDM secara efisien. Hal ini melibatkan pengelolaan tenaga kerja agar dapat bekerja dengan efektif, sekaligus menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Dengan kata lain, pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci keberhasilan institusi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjangnya. Menurut Hasibuan (2017), keberhasilan institusi sangat bergantung pada kemampuan SDM yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang aktif, terampil, dan efisien dapat membantu institusi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, pendekatan strategis dalam manajemen SDM menjadi sangat penting untuk memastikan keberlanjutan organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu sekaligus seni yang bertujuan untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam suatu institusi. MSDM memastikan bahwa setiap individu dapat memberikan kontribusi terbaiknya melalui pengelolaan yang terarah dan efisien. Pengelolaan ini melibatkan berbagai aktivitas, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan karier, hingga penilaian kinerja. Tujuan utamanya adalah menciptakan sinergi antara karyawan, organisasi, dan masyarakat. Menurut Herminawati Abubakar dan Indrayani Nur (2022), MSDM tidak hanya berfokus pada manajemen tenaga kerja, tetapi juga pada upaya menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Hal ini melibatkan aspek komunikasi yang efektif, kepercayaan, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Dengan demikian, MSDM menjadi instrumen penting dalam memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai dan memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik.

Pentingnya MSDM juga terletak pada perannya sebagai penghubung antara tujuan individu dan organisasi. Dalam hal ini, MSDM tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi karyawan. Dengan pendekatan yang tepat, institusi dapat memastikan bahwa setiap individu merasa terlibat dalam proses pencapaian tujuan bersama. Purnomo (2010) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa penelitian tersebut dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai menciptakan kinerja yang tinggi, sumber daya manusia perlu di tingkatkan diperhatikan agar dapat bekerja secara efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode pengumpulan data kuantitatif. Serta data dari Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang. Sampel penelitian ini terdiri dari 53 partisipan

yang dipilih secara acak dengan menggunakan metode slovin dan merupakan seluruh Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang. Dalam hal ini, itu adalah matematika.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = batas toleransi maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin hasil yang diperoleh sebesar 53,27 atau dibulatkan menjadi 53 responden.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan metode analisis statistik yang membahas hubungan dari dua variabel yaitu satu variabel X dan satu variabel Y. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini memiliki tiga variabel independent yaitu budaya organisasi, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,041	1,625		-,025	,980
Budaya Organisasi	,207	,082	,149	2,532	,015
Kedisiplinan Kerja	,242	,114	,252	2,134	,038
Lingkungan Kerja	,575	,106	,622	5,429	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1. diatas dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- Nilai konsta sebesar 0,041 mengindikasikan bahwa variabel independen (budaya organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja) adalah 0, maka kinerja pegawai menjadi sebesar 0,041.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) yakni sebesar 0,207 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai yakni sebesar 0,207.
- Koefisien regresi variabel kedisiplin kerja (X2) yakni sebesar 0,242 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel kedisiplinan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai yakni sebesar 0,242.
- koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) yakni sebesar 0,575 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai yakni sebesar 0,575.

2) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dilakukan untuk menghitung kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi menggunakan koefisien determinasi adjusted R square (R²). Berikut hasil yang diperoleh koefisien determinasi:

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937a	,879	,871	1,30377

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kedisiplinan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 2. diatas menyatakan bahwa angka R squer sebesar 0,937 atau 93,7%. Hal ini menjelaskan hubungan antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai lorelasi yang sangat kuat. Dengan ini dapat dikatakan bahwa apabila budaya organisasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja semakin baik maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Sedangkan, angka Adjusted R Square sebesar 0,782 atau 78,2% menandakan bahwa kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang dipengaruhi variabel budaya organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja. Sedangkan, 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3) Uji t (Persial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dan melihat nilai p value pada kolom sig. Uji t di ujikan pada pengaruh signifikan independent yaitu variabel budaya organisasin kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 3. berikut:

Tabel 3. Uji t (Persial)

		Coefficientsa				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,041	1,625		-,025	,980
	Budaya Organisasi	,207	,082	,149	2,532	,015
	Kedisiplinan Kerja	,242	,114	,252	2,134	,038
	Lingkungan Kerja	,575	,106	,622	5,429	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Diolah, 2023

Hipotesis yang diajukan akan diinterpretasikan berdasarkan hasil uji t (parsial) di atas, dengan nilai t tabel yang memiliki sig. Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikutnya penjelasannya:

- Dari hasil analisis data pada variabel budaya organisasi diketahui nilai t hitung sebanyak 2,532, sementara nilai t tabelnya adalah 2,010, oleh karena itu t hitung > t tabel dan untuk besarnya signifikan adalah 0,015 yang artinya H1 diterima. Kesimpulan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Selanjutnya hasil analisis data variabel kedisiplinan kerja, diketahui nilai t hitung sebanyak 2,134, sementara t tabelnya adalah 2,010, oleh karena itu t hitung > t tabel dan untuk besar signifikan adalah 0,038 yang artinya H2 diterima. Kesimpulan variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hasil analisis data variabel lingkungan kerja, diketahui nilai t hitung sebanyak 5,429, sementata t tabel adalah 2,010, oleh karena itu t hitung > t tabel dan untuk besar signifikan adalah 0,000 yang artinya H3 diterima. Kesimpulan variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Uji F (Simultan)

Uji Simultan (F) pada dasarnya menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model memiliki pengaruh Bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji simultan (F) digunakan untuk menguji apakah ada atau tidak pengaruh budaya organisasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun pedoman yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai koefisien signifikan < 0,05 atau F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.
 - Jika nilai koefisien signifikan > 0,05 atau F hitung < f tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	590,159	3	196,720	115,730	.000b
Residual	81,591	48	1,700		

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	671,750	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil uji F di atas, uji F diperoleh F-hitung drngan nilai sebesar $115,730 > f\text{-tabel } 2,80$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Pembahasan

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

Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai signifikansi $0,015$ dan $t_{hitung} = 2,532$, lebih besar dari $t_{tabel} = 2,010$. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi secara parsial memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam melaksanakan tugas.

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterapkan oleh organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Budaya yang baik mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Schein (2010), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai dan mempengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Sebaliknya, penelitian ini berbeda dengan hasil studi oleh Robbins dan Judge (2013), yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dapat bervariasi tergantung pada sektor industri dan jenis organisasi. Dalam beberapa kasus, budaya organisasi yang terlalu kaku dapat menghambat inovasi dan fleksibilitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyesuaikan elemen budaya kerja dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pegawai yang terlibat dalam organisasi memerlukan dukungan budaya kerja yang mendukung, seperti komunikasi yang efektif dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Cameron dan Quinn (2011), yang menekankan pentingnya budaya kerja dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keberhasilan pegawai. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar organisasi terus memperkuat budaya kerja yang positif. Program pelatihan dan pengembangan budaya organisasi dapat diterapkan untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya nilai-nilai organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

2) Pengaruh Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Analisis data menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai signifikansi $0,038$ dan $t_{hitung} = 2,134$, lebih besar dari $t_{tabel} = 2,010$. Hasil ini menegaskan bahwa kedisiplinan kerja berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin lebih mampu menjalankan tugas dengan efisien, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kedisiplinan kerja mencakup ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Disiplin yang tinggi membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Penelitian ini mendukung temuan oleh Hasibuan (2017), yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di berbagai sektor. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian oleh Rivai (2011), yang menemukan bahwa kedisiplinan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya motivasi dan penghargaan yang memadai. Kombinasi antara kedisiplinan, motivasi, dan dukungan organisasi lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja yang baik juga mencerminkan profesionalisme pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung menjadi teladan bagi rekan kerja dan membantu menciptakan budaya kerja yang positif dalam organisasi. Hal ini relevan dengan penelitian sebelumnya oleh Sutrisno (2016), yang menyoroti hubungan erat antara disiplin kerja dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung peningkatan kedisiplinan,

seperti sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Langkah ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan produktif.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai signifikansi 0,000 dan $t_{hitung} = 5,429$, jauh lebih besar dari $t_{tabel} = 2,010$. Lingkungan kerja yang baik terbukti mampu meningkatkan produktivitas pegawai, karena memberikan kenyamanan dan mendukung efektivitas kerja.

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang menyenangkan dan meningkatkan motivasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil studi oleh Sedarmayanti (2017), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja individu dalam organisasi. Sebaliknya, hasil ini bertentangan dengan penelitian oleh Yusuf (2015), yang menemukan bahwa lingkungan kerja hanya memiliki pengaruh moderat pada kinerja pegawai, tergantung pada jenis pekerjaan dan karakteristik individu. Beberapa pegawai mungkin lebih terpengaruh oleh faktor lain, seperti kepemimpinan atau insentif. Lingkungan kerja yang baik juga membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pegawai yang merasa nyaman di tempat kerja cenderung lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugas. Hal ini mendukung temuan oleh Robbins dan Judge (2013), yang menekankan pentingnya lingkungan kerja dalam menciptakan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar organisasi terus meningkatkan fasilitas dan suasana kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, dan hubungan antarpegawai. Langkah ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan pegawai.

4) Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, budaya organisasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan $t_{hitung} = 115,730$, lebih besar dari $t_{tabel} = 2,80$, dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel ini memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi menciptakan landasan nilai dan norma, kedisiplinan memberikan kerangka kerja yang terstruktur, sedangkan lingkungan kerja menciptakan kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini mendukung temuan oleh Cameron dan Quinn (2011), yang menyatakan bahwa kombinasi berbagai faktor organisasi menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Namun, penelitian ini berbeda dengan hasil studi oleh Luthans (2015), yang menekankan bahwa variabel lain, seperti kepemimpinan dan motivasi, juga memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengambil pendekatan holistik dalam mengelola budaya kerja, disiplin, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor ini perlu diintegrasikan untuk menciptakan sinergi yang positif. Sebagai rekomendasi, organisasi diharapkan dapat meningkatkan program pelatihan budaya organisasi, memperkuat kebijakan disiplin, dan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung. Langkah ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif untuk keberhasilan pegawai.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara persial budaya organisasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat memajukan semakin tinggi budaya organisasi, kedisiplinan dan juga lingkungan kerja yang baik, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa secara simultan budaya organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Muthalib (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang, Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Arini kurniawati (2020), Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kanupaten Malang.
- Beiferly Tamara Lompoliuw, Bernhard Tewel, Mac Donald Walangitan (2020), Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bank BRI Kanto Rcabang Manado, Pakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Duana Khairani Sofyan (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Jurusan Teknik Industry, Universitas Malikuseumawe, Indonesia MIEJ Journal
- Elis (2022), Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Makassar, Prodi Manajemen, Universitas Bosowa.
- Endang SSugiarti, Dosen Fakultas Ekonomi, Uniersitas Pamulungan (2018), Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Ciputat.
- Febryanti Usman, Abdul Kadir Adys, Adnan Ma'rif (2019), Kedisiplinan Kerja Panitera Dalam Proses Administrasi Perkara Di Pengadilan Militer III-16 Makassar, Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia.
- Hendra (2020), Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
- Indah Yuliani, suprayoga (2021), Pengaruh Llingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kecamatan Bonowo Surabaya) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Wijaya Putra, Jurnal Inovasi Sector Public.
- Lyta Lestari dan Harmon (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Maria Magdalena Bate'e (2020), Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional, Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah.
- Muhammad Adhitya Hidayat Putra, Muhammad Rezky Noor Handy, Bambang Subiyakto, Rusmaniah, Norhidayati (2022), Identifikasi Nilai Budaya Masyarakat Sungai Jelai Basirih Selatan Sebagai Sumber Belajar Ips, Universitas Lambung Mangkurat, Jurnal Publikasi Berkala Pendidikan Ilmu Sosial.
- Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi (2018), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Muhammad Ridho Risky Nanda, Putri Wahyuni, Vicky F Sanjaya (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Pringsewu Kanupaten Pringsewu) Progeam Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Nico Harunanu feel, toni Herlambang, Yusron Rozzaid (2018), Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Universitas Muhammadiyah jamber Jurnal penelitian iptek.
- Nurul Uyun (2021), Manajemen sumber daya manusia
- Risdayanti (2021), Pengaruh Manajemen Pelayanan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Enrekang, prodi Manajemen, Universitas Bosowa.
- Rizal Nabawi (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Progra Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia.
- Roberr Edowai, herminawati Abubakar, Arifuddin Mane (2020), Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Social Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. Indonesia Journal of Business And Manajement 2, 121-127.
- Swasriani dunggio (2020), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo, Universitas Ichsan Gorontalo.
- Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti (2019), Pengaruh Budaya Organisasi, Motifasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Magister Mnajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia.