

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
BUDONG-BUDONG KABUPATEN MAMUJU TENGAH**

Kristiagung¹, Nashriah Akil², Jumaidah³

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar
agungjr060703@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Budong-Budong yang berjumlah 35 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, dan uji parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung $1,739 < t$ tabel $1,986$ dan nilai signifikansi $0,092 > 0,05$; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung $3,940 > t$ tabel $1,986$ dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 15,395 + 0,270X_1 + 0,465X_2$. Disarankan agar pihak Kantor Kecamatan Budong-Budong terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, guna mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Kantor Kecamatan

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi menuntut setiap komponen organisasi untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terus berlangsung. Dinamika perubahan tersebut menjadi tantangan serius bagi pengelola instansi dalam menjalankan organisasinya. Persaingan yang semakin ketat menuntut seluruh komponen organisasi untuk senantiasa meningkatkan kesiapan, khususnya dalam hal kualitas sumber daya manusia (SDM).

SDM merupakan salah satu aset utama organisasi yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nawawi dalam Zahera Mega (2020), SDM merupakan individu yang bekerja dan berperan sebagai aset organisasi yang jumlahnya dapat diukur secara kuantitatif, serta dipandang sebagai potensi yang berfungsi sebagai pendorong dan penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu unsur penting yang perlu mendapat perhatian dalam suatu organisasi. Menurut Tuala P. Riyuzen (2020:4), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang berkaitan dengan kepercayaan, nilai, dan perilaku yang dibentuk serta dikembangkan oleh organisasi. Pola tersebut menjadi landasan dalam penetapan tujuan, pembentukan konsensus, pencapaian prestasi, pengembangan inovasi, penguatan kesatuan, keakraban, serta integritas organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan berpotensi memengaruhi individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2016). Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja secara umum dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang kurang tenang berpotensi meningkatkan tingkat kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pencapaian tujuan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja SDM yang dimilikinya. Kinerja pegawai yang baik merupakan harapan setiap organisasi atau institusi dalam mempekerjakan pegawai, karena kinerja yang optimal diharapkan mampu meningkatkan mutu dan kualitas instansi.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Budong-Budong Kabupaten

Mamuju Tengah, yang terletak di Desa Babana, pada bulan Maret sampai April 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Budong-Budong yang berjumlah 35 orang, dengan rincian: PNS (9 orang), PPPK (2 orang), dan Paruh Waktu (24 orang). Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), serta variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan Skala Likert (1–5), wawancara, dan observasi. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, dan uji parsial (uji t) dengan bantuan SPSS versi 27.

HASIL PENELITIAN

4.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	11	31.4	31.4	31.4
Perempuan	24	68.6	68.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
26-35 Tahun	19	54.3	54.3	54.3
36-45 Tahun	7	20.0	20.0	74.3
45-65 Tahun	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	22	62.9	62.9	62.9
S1	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<5 Tahun	5	14.3	14.3	14.3
5-10 Tahun	9	25.7	25.7	40.0
11-15 Tahun	15	42.9	42.9	82.9
>15 Tahun	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	35	40.00	40.00	40.00	2.86151
Lingkungan Kerja	35	32.00	32.00	32.00	3.75958
Kinerja Pegawai	35	39.00	39.00	39.00	3.20005
Valid N (Listwise)	35				

4.3 Uji Validitas

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Budaya Organisasi (X1)				
Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
P1	0,751	0,324	0,05	Valid
P2	0,681	0,324	0,05	Valid
P3	0,823	0,324	0,05	Valid
P4	0,772	0,324	0,05	Valid
P5	0,903	0,324	0,05	Valid
P6	0,869	0,324	0,05	Valid
P7	0,751	0,324	0,05	Valid
P8	0,866	0,324	0,05	Valid
P9	0,840	0,324	0,05	Valid
P10	0,904	0,324	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
P1	0,796	0,324	0,05	Valid
P2	0,710	0,324	0,05	Valid
P3	0,834	0,324	0,05	Valid
P4	0,811	0,324	0,05	Valid
P5	0,811	0,324	0,05	Valid
P6	0,934	0,324	0,05	Valid
P7	0,815	0,324	0,05	Valid
P8	0,844	0,324	0,05	Valid
P9	0,792	0,324	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
P1	0,806	0,324	0,05	Valid
P2	0,810	0,324	0,05	Valid
P3	0,801	0,324	0,05	Valid
P4	0,806	0,324	0,05	Valid
P5	0,823	0,324	0,05	Valid
P6	0,778	0,324	0,05	Valid
P7	0,858	0,324	0,05	Valid
P8	0,859	0,324	0,05	Valid
P9	0,858	0,324	0,05	Valid
P10	0,880	0,324	0,05	Valid

Seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,324) pada taraf signifikansi 0,05, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid.

4.4 Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,939	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,942	9	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,945	10	Reliabel

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.395	8.071		1.908	.065
Budaya Organisasi	.270	.155	.241	1.739	.092
Lingkungan Kerja	.465	.118	.546	3.940	<.001

Persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 15,395 + 0,270X_1 + 0,465X_2$$

4.6 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.395	8.071		1.908	.065
Budaya Organisasi	.270	.155	.241	1.739	.092
Lingkungan Kerja	.465	.118	.546	3.940	<.001

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Budong-Budong. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 1,739 < t tabel 1,986 dan nilai signifikansi 0,092 > 0,05, sehingga H₁ ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun nilai-

nilai budaya organisasi telah diterapkan, penerapannya belum secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di lokasi penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Budong-Budong. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,940 > t$ tabel $1,986$ dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Susetyo et al. (2014), Toyang (2016), Ibrahim & Hasbullah (2022), serta Prabowo & Budiyanto (2022) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah (t hitung $1,739 < t$ tabel $1,986$; sig. $0,092 > 0,05$).
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah (t hitung $3,940 > t$ tabel $1,986$; sig. $< 0,001 < 0,05$).

Disarankan agar pihak Kantor Kecamatan Budong-Budong terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, seperti penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, serta pembangunan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai. Meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan, instansi tetap perlu mempertahankan dan memperkuat penerapan nilai-nilai organisasi sebagai landasan tata kelola yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, & Irwan. (2023). *Budaya organisasi dan perilaku kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, D. M., & Hasbullah, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 123–134.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 45–56.
- Mega, Z. (2020). *Sumber daya manusia: konsep dasar dan teori utama*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabowo, A., & Budiyanto. (2022). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 1–12.
- Rahmawati, et al. (2020). *Lingkungan kerja dan kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Riyuzen, T. P. (2020). *Budaya organisasi dan kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simarmata, dkk. (2021). *Lingkungan kerja dan kinerja pegawai*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susetyo, W., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–12.
- Toyang. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 66–75.