Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 47215-47226

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kodi Bangedo Kabupaten Sumba Barat Daya

Asmah Sinuraya[1], Agustinus Ndara Tunda[2]

[1,2]Program Studi Manajemen,Universitas Tama Jagakarsa

asmahsinuraya@gmail.com

Published: Agusus , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, serta pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kodi Bangedo Kabupaten Sumba Barat Daya.
Metode, yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kodi Bangedo Kabupaten Sumba Barat Daya yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 25.
Simpulan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,830 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,929 dan nilai signifikansi sebesar 0,006. Secara simultan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F hitung sebesar 13,785 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,409 yang berarti bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 40,9%, sedangkan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

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

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi birokrasi yang semakin intensif dan tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik yang tinggi, instansi pemerintahan di Indonesia dituntut untuk menjalankan tugas-tugasnya secara profesional, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan. Pemerintah, sebagai penyelenggara utama layanan publik, memiliki tanggung jawab besar dalam mewujudkan pelayanan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, terutama di daerah-daerah terpencil seperti Kabupaten Sumba Barat Daya. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi publik adalah kinerja pegawai, karena pegawai merupakan motor penggerak utama dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan sehari-hari, pelayanan administrasi, dan interaksi langsung dengan masyarakat. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang krusial dan strategis bagi setiap instansi pemerintah, termasuk Kantor Kecamatan Kodi Bangedo Kabupaten Sumba Barat Daya, yang berperan vital dalam mendukung pembangunan daerah dan pelayanan publik di tingkat kecamatan.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, seperti pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman pribadi, tetapi juga oleh faktor internal organisasi yang lebih luas, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bersama bagi seluruh anggota organisasi dalam bertindak, berperilaku, dan mengambil keputusan. Menurut Busro dalam Putra dan Parji (2024:637) menyatakan bahwa "Budaya Organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu system nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga system nilai atau system makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Sedangkan menurut Robbins (2019:63) berpendapat "Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak". Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, loyalitas, disiplin kerja, dan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi, sehingga mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau negatif, seperti yang ditandai oleh kurangnya nilai-nilai bersama atau konflik internal, dapat menyebabkan rendahnya motivasi, menurunnya disiplin, serta melemahnya produktivitas kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena mencakup segala kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya, baik secara fisik maupun nonfisik. Menurut Sedarmayanti (2020:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik, seperti tata ruang kantor, pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan fasilitas kerja yang tersedia, serta lingkungan nonfisik, seperti hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, sistem komunikasi, dan dukungan sosial di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan terinspirasi bagi pegawai, sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih fokus, efisien, produktif, dan inovatif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti yang ditandai oleh fasilitas yang kurang memadai, komunikasi yang buruk, atau konflik interpersonal, dapat menurunkan semangat kerja, menimbulkan stres psikologis, kelelahan, serta menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai, yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi dan wawancara di Kantor Kecamatan Kodi Bangedo, masih ditemukan beberapa permasalahan mendasar yang menghambat tercapainya kinerja pegawai secara optimal dan berkelanjutan. Beberapa pegawai belum menunjukkan kedisiplinan waktu yang konsisten, tanggung jawab kerja yang maksimal, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas administrasi, seperti pengelolaan data kependudukan dan pelayanan masyarakat. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana kantor, seperti peralatan teknologi yang belum memadai, dan infrastruktur pendukung yang kurang, serta pola komunikasi antarbagian yang belum efektif dan terintegrasi, juga menjadi kendala signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai perlu diarahkan secara sistematis pada penguatan budaya organisasi melalui pembinaan nilai-nilai positif dan perbaikan lingkungan kerja melalui investasi fasilitas dan pelatihan, agar tercipta suasana kerja yang harmonis, efektif, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas tinggi.

Dengan memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada di Kantor Kecamatan Kodi Bangedo, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kuantitatif dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kodi Bangedo Kabupaten Sumba Barat Daya." Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dan praktis bagi peningkatan efektivitas kerja pegawai, serta menjadi bahan pertimbangan strategis bagi pimpinan kecamatan dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik, inovatif, dan adaptif di lingkungan pemerintahan kecamatan. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi kinerja, sehingga rekomendasi

kebijakan dapat dirumuskan untuk mendukung reformasi birokrasi di daerah terpencil seperti Sumba Barat Daya.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif dan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh akan dianalisis secara statistic untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penulisan ini Kantor Kecamatan Kodi Bangedo terdapat 42 pegawai dan jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5% dengan signifikansi sebesar 95%..

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan teknik Random Sampling, teknik ini juga disebut pengambilan sampel secara acak, serampangan, tidak pandang buluh/tidak pilih kasih, objektif, sehingga seluruh populasi mempunyai kesempatan u, untuk menjadi sampel penelitian. Dalam penulisan ini Kantor Kecamatan Kodi Bangedo

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 38 orang yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Kecamatan Kodi Bangedo. Kriteria dalam responden ini meliputi jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan masa kerja.

Tabel.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	57,9
	Perempuan	16	42,1
Usia	Jumlah	38	100
	23-30 Tahun	11	28,9
	31-40 Tahun	12	31,6
	41-50 Tahun	14	36,8
	> 51 Tahun	1	2,6
	Jumlah		100
Jenjang Pendidikan	SMA/SMK	17	44,7
	DIPLOMA	4	10,5
	S1	16	4,2
	S2	1	2,6
	Jumlah	38	100
Masa kerja	1-5 Tahun	17	44,7
	6-10 Tahun	15	39,5
	11-15 Tahun	5	13,2
	>16 Tahun	1	2,6
	Jumlah	38	100

Berdasarkan Tabel.1 karakteristik responden di atas, diketahui bahwa jumlah responden ini sebanyak 38 orang. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 22 orang (57,9). Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan responden perempuan meski selisih tidak terlalu jauh. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentan usia 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 14 orang (36,8%), kemudian diikuti responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 12 orang (31,6%), responden berusia 23 – 30 tahun sebanyak 11 orang (28,9%), dan responden berusia > 51 tahun sebanyak 1 orang (2,6%).

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan sebagai SMA/SMK yaitu sebanyak 17 orang (44,7%). Selanjutnya diikuti oleh lulusan S1 sebanyak 16 orang (42,1%), lulusan Diploma sebanyak 4 orang (10,5%), dan lulusan S2 sebanyak 1 orang (2,6%).

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 17 orang (44,7%). Selanjutnya diikuti oleh responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 15

orang (39,5%), masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 5 orang (13,2%), dan responden dengan masa kerja > 16 tahun sebanyak 1 orang (2,6%)

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan pada sampel yang digunakan penelitian ini yaitu pada Pegawai Kantor Kecamatan Kodi Bangedo. Variabel independen pada penelitian ini yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai.

Tabel.2 Karakteristik Responden

Variabel	Jumlah Sampel	*Minimum*	*Maksimum*	*Mean*	*Standar*
Budaya Organisasi	38	21.00	40.00	31.5526	5.554146
Lingkungan Kerja	38	28.00	49.00	41.0263	6.72425
Kinerja pegawai	38	30	50.00	40.8947	4.47086
Valid N *(Listwise)*	38				

Dari hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel.2 menunjukkan bahwa terdapat 38 jumlah sampel pada tiap-tiap variabel yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Kodi Bangedo. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden pada tahun 2026.

Pada data variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa data Maksimum sebesar 40.00 yaitu skor jawaban tertinggi dari pegawai Kantor Kecamatan Kodi Bangedo, sedangkan data minimumnya sebesar 21.00 yaitu skor jawaban terendah dari pegawai. Nilai rata-rata (mean) sebesar 31.5526 dengan nilai standar deviasi sebesar 5.55415. Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi maka data dalam variabel Budaya Organisasi dapat dikatakan bervariasi.

Pada data variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa data Maksimum sebesar 49.00 yaitu skor jawaban tertinggi dari pegawai Kantor Kecamatan Kodi Bangedo, sedangkan data minimumnya sebesar 28.00 yaitu skor jawaban terendah dari pegawai. Nilai rata-rata (mean) sebesar 41.0263 dengan nilai standar deviasi sebesar 6.72425. Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi maka data dalam variabel Lingkungan Kerja dapat dikatakan bervariasi.

Data variabel Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa data Maksimum sebesar 50.00 yaitu skor jawaban tertinggi dari pegawai Kantor Kecamatan Kodi Bangedo, sedangkan data minimumnya sebesar 30.00 yaitu skor jawaban terendah dari pegawai. Nilai rata-rata (mean) sebesar 40.8947 dengan nilai standar deviasi sebesar 4.47086. Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi maka data dalam variabel Kinerja Pegawai dapat dikatakan bervariasi.

Uji validitas dan Reabilitas

- **Uji Validitas Budaya Organisasi**

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yaitu X1P1 – X1P8 memiliki nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,320) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) seperti terlihat pada Tabel 3.

Dengan demikian seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel. 3 Hasil Uji validitas variabel Budaya Organisasi

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1P1	0,778	0,320	Valid
	X1P2	0,858	0,320	Valid
2.	X1P3	O,752	0,320	Valid
	X1P4	0,790	0,320	Valid
3.	X1P5	0,721	0,320	Valid
	X1P6	0,831	0,320	Valid

4.	X1P7	0,870	0,320	Valid
	X1P8	0,770	0,320	Valid

- **Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja, seluruh item pernyataan yaitu X2P1 – X2P10 memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,320) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) seperti terlihat pada Tabel. 4.

Sehingga seluruh item pernyataan pada variabel kualitas layanan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel. 4 Hasil Uji variabel Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X2P1	0,794	0,320	Valid
	X2P2	0,785	0,320	Valid
2.	X2P3	0,794	0,320	Valid
	X2P4	0,771	0,320	Valid
3.	X2P5	0,776	0,320	Valid
	X2P6	0,776	0,320	Valid
4.	X2P7	0,805	0,320	Valid
	X2P8	0,716	0,320	Valid
5.	X2P9	0,775	0,320	Valid
	X2P10	0,798	0,320	Valid

- **Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Y, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yaitu YP1 – YP10 memiliki nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,320) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). seperti terlihat pada Tabel. 5.

Tabel.5 Uji Validitas Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	YP1	0,560	0,320	Valid
	YP2	0,632	0,320	Valid
2.	YP3	0,714	0,320	Valid
	YP4	0,483	0,320	Valid
3.	YP5	0,670	0,320	Valid
	YP6	0,541	0,320	Valid
4.	YP7	0,611	0,320	Valid
	YP8	0,794	0,320	Valid
5.	YP9	0,539	0,320	Valid
	YP10	0,735	0,320	Valid

Uji Reabilitas

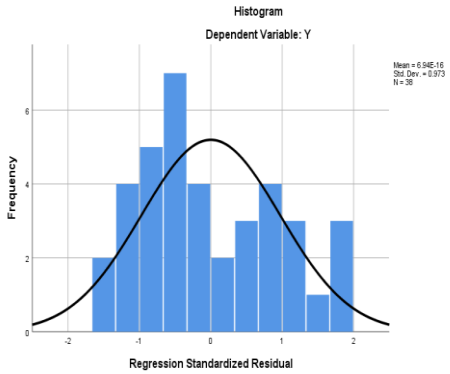
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dinyatakan reliabel, sehingga kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. seperti terlihat pada Tabel. 6.

Tabel.6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	r-tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	8	0,60	0,917	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	10	0,60	0,927	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	10	0,60	0,829	Reliabel

Uji asumsi Klasik

- **Uji Normalitas**



Gambar . 1. Hasil uji Normalitas

Dalam penelitian ini jumlah data yang digunakan dalam pengujian 38 responden. Berikut hasil uji grafik histogram seperti terlihat pada Gambar . Berdasarkan grafik histogram pada Gambar 1, terlihat bahwa pola distribusi residual membentuk kurva menyerupai lonceng (bell shape) yang simetris dan tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual dari model regresi dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal.

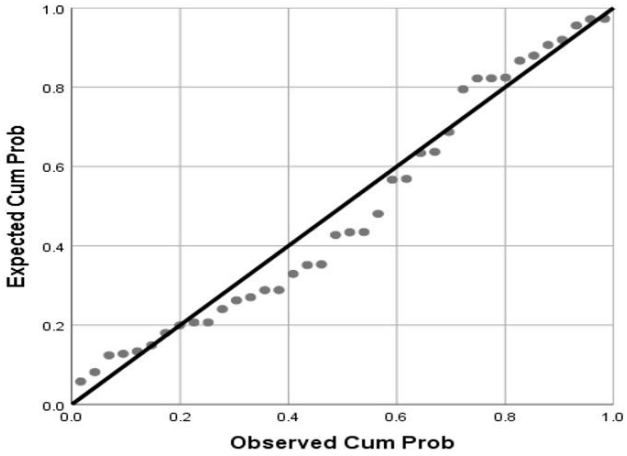
Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,144 (> 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal seperti terlihat pada Tabel.7.

Tabel .7. hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34381118
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.092
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.144[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.



Gambar 2. Hasil uji P-Plot Of Regression Statistik

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual dari model regresi dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

- **Uji Multikolinearitas**

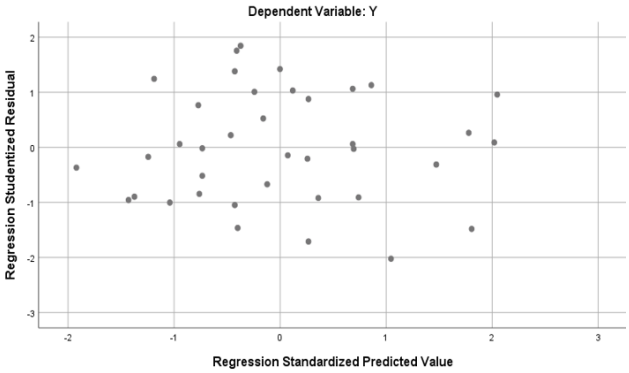
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 8, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel X1 sebesar 0,974 dan variabel X2 sebesar 0,974, yang mana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 (0,974 > 0,10). Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel X1 sebesar 1,027 dan variabel X2 sebesar 1,027, yang mana kedua nilai tersebut lebih kecil dari 10 (1,027 < 10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini, sehingga model regresi layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.202	4.410		4.128	.000		
	X1	.395	.103	.491	3.830	.001	.974	1.027
	X2	.249	.085	.375	2.929	.006	.974	1.027
a. Dependent Variable: Y								

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot pada Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak serta tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur (seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit). Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis visual grafik scatterplot tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (terjadi homoskedastisitas)



Gambar 3. Grafik scatterplot

Pada hasil uji gletser diatas dapat dilihat bahwa didalam analis regresi ini tidak ada gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikan dari total X1 dan X2 masing-masing mempunyai nilai sebesar 1.027 dan 1.027 yang artinya sudah diatas 5% atau 0,05

Tabel 9. Hasil Uji Gletser

Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.501	2.202		2.498	.017		
	X1	-.070	.051	-.225	-1.352	.185	.974	1.027
	X2	-.012	.043	-.045	-.272	.787	.974	1.027

a. Dependent Variable: ABS_RES

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.202	4.410		4.128	.000		
	X1	.395	.103	.491	3.830	.001	.974	1.027
	X2	.249	.085	.375	2.929	.006	.974	1.027
a. Dependent Variable: Y								

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kinerja Pegawai = 18,202 + 0,395 + 0,249

Kinerja Pegawai (Y) = 18,845

a. Nilai Konstanta sebesar 18,202 menunjukkan bahwa apabila variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja bernilai atau 0, maka nilai variabel dependen Kinerja Pegawai adalah sebesar 18,202.
b. Koefisien Regresi Budaya Organisasi bernilai sebesar 0,395 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,395 dengan asumsi variabel lain konstanta.
c. Koefisien Regresi Lingkungaan Kerja bernilai 0,249 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan Kerjaakan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,249.

Hasil Uji Hipotesis

- **Uji t (Parsial)**

Uji t atau uji parsial, merupakan uji yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (X) tersebut dapat mempengaruhi sebagian variabel dependen (Y). Independen adalah

Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja dengan Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan t-hitung dan t-tabel pada taraf signifikan 0,05 atau 5%.. Hasil dari uji t ditunjukan pada tabel dibawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.202	4.410		4.128	.000		
	X1	.395	.103	.491	3.830	.001	.974	1.027
	X2	.249	.085	.375	2.929	.006	.974	1.027

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Variabel Budaya Organisasi (X1) Memiliki nilai t hitung sebesar 3,830 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
b) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Memiliki nilai t hitung sebesar 2,929 dengan signifikansi 0,006 < 0,05, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- **Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. < 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Tabel 12. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.879	2	162.940	13.785	.000[b]
	Residual	413.700	35	11.820		
	Total	739.579	37			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 12, diperoleh nilai F hitung sebesar 13,785 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi yang diperoleh jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan 0,000 < 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kodi Bangedo.

- **Koefisien determinasi (R^2)**

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 13, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,409 (atau 40,9%). Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 40,9% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 59,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian. seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.664[a]	.441	.409	3.43802	2.044

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pembahasan

- **Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (X)**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,830 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama Ha diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kodi Bangedo Kabupaten Sumba Barat Daya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam instansi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku pegawai agar lebih disiplin, bertanggung jawab, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada Kantor Kecamatan Kodi Bangedo, budaya organisasi tercermin melalui penerapan disiplin kerja, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kerja sama antarpegawai, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Kondisi tersebut mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang dapat memengaruhi perilaku serta kinerja anggota organisasi. Semakin kuat budaya organisasi dalam suatu instansi, maka semakin tinggi pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2023), Purwani, Pradiani, dan Maskan (2024), serta Putra dan Fajri (2024) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan.

- **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 2,929 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua Ha diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kodi Bangedo Kabupaten Sumba Barat Daya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan semangat kerja, kenyamanan, serta produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan motivasi dan efektivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja pada penelitian ini meliputi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, dan fasilitas kerja yang tersedia. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, komunikasi, kerja sama tim, serta hubungan antara pimpinan dan bawahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mendorong pegawai bekerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatria dan Hifnie (2020), Maharani Wennisa Putri dan Henryanto Abaharis (2023), serta Saeti dan Abid (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 13,785 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga Ha diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kodi Bangedo Kabupaten Sumba Barat Daya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi dipengaruhi oleh kombinasi antara budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku dan pola kerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berperan dalam menciptakan kenyamanan dan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,409 atau 40,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 40,9%, sedangkan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan kompetensi pegawai.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kodi Bangedo Kabupaten Sumba Barat Daya memerlukan perhatian terhadap penguatan budaya organisasi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar pelayanan publik dapat berjalan secara optimal, efektif, dan efisien.

KESIMPULAN

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kodi Bangedo Kabupaten Sumba Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian, Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kodi Bangedo Kabupaten Sumba Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05. Dengan demikian, Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai.
3. Bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kodi Bangedo Kabupaten Sumba Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan (uji F) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,409 atau 40,9%, yang berarti bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 40,9%, sedangkan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENCES

Asike, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, *1*(2), 220-230. https://doi.org/10.62861/jimat%20amsir.v1i2.228

Darmadi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan. Yogyakarta: Buku Pendidikan Deepublish.

Ghozali. 2021. Aplikasi Analisi Multivariat dengan Program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Habudin. (2020). Budaya Organisasi. Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara. Vol. 1 No.1.

Mahdiyyah, N. Z. N., Wahyuni. (2024) Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen,* 13 (5): 5

Mangkunegara,A.Anwar Prabu, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.

Putra, M., & Farji, (2024) Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kabangan Jakarta Barat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(3),* 636-645. https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.120

Robbins dan Coulture (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

Saeti, I., & Abid, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumber daya*, *3*(3), 101-107. https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.673

Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono.2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alphabet. Bandung

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syafrina, N. (2023) Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kampar. Eko dan Bisnis: Riau Economics and Business Review, 14 (2): 124. https://doi.org/10.36975/jeb.v14i2.420

Tanjung, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Berdampak pada Kepuasan Pelayanan Masyarakat (Studi Kasus pada Kantor Camat Pinggir, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau). *Manajemen dan Bisnis Terapan*, *1*(2), 141-152. https://doi.org/10.31849/jmbt.v1i2.8477

Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya ManusiaLembaga. Pendidikan. Jurnal TarbiyatunaVol. 3 No. 1, 1 –26.

.