ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i3.5790

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN SATU PINTU PROVINSI SUMATERA BARAT

The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at the Office of Investment and One-Stop Service Agency of West Sumatra Province

Agung Surya Malik
STIE KBP Padang
agungsuryamalik@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 14, 2025	Apr 28, 2025	May 11, 2025	May 16, 2025

Abstract

Organizational culture and work environment are two variables that are theoretically believed to influence employee performance, although previous research has shown inconsistent findings. This study aims to analyze the effect of organizational culture and work environment on employee performance at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services (Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu) of West Sumatra Province. A quantitative approach was used with a total sampling technique, involving 45 employees as respondents. The main instrument was a questionnaire that had been tested for validity and reliability, supported by an observation sheet. Data were analyzed using a t-test with the assistance of the latest version of SPSS software. The results show that organizational culture has a positive

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

and significant effect on employee performance (p = 0.001 < 0.05), while the work environment does not show a significant effect (p = 0.209 > 0.05). These findings affirm that strengthening organizational culture through the instillation of collective work values, open communication, and shared commitment contributes more significantly to performance improvement than physical aspects of the work environment. The implications of this study highlight the importance of managerial strategies focused on building a healthy organizational culture as a means to enhance employee productivity.

Keywords: Organizational Culture; Work Environment; Employee Performance; Public Sector; Human Resource Management

Abstrak: Budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan dua variabel yang secara teoritis diyakini memengaruhi kinerja pegawai, namun hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling, melibatkan 45 pegawai sebagai responden. Instrumen utama berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta lembar observasi sebagai data pendukung. Analisis data dilakukan menggunakan uji-t dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi terbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (p = 0,001 < 0,05), sedangkan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan (p = 0,209 > 0,05). Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi melalui penanaman nilai-nilai kerja kolektif, komunikasi terbuka, dan komitmen Bersama memiliki kontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan dengan aspek fisik lingkungan kerja. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya strategi manajerial yang berfokus pada pembentukan budaya organisasi yang sehat sebagai upaya peningkatan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai; Sektor Publik; Manajemen Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi (Mustafid, 2017; Nur & Dinsar, 2022). Kitapun hidup dalam suatu masyarakat yang memiliki budaya yang berbeda dengan budaya masyarakat yang lain, seperti kebudayaan umum orang (Muqoyyidin, 2014). Indonesia adalah ramah tamah dan suka berbasa-basi, serta menjujung tinggi nilai kebersamaan atau kelompok, lain halnya dengan orang Barat yang tanpa basa-basi dan bersifat individualis (Asike, 2023). Kebudayaan yang kita miliki secara sadar atau tidak akan mempengaruhi sikap dan perilaku kita dalam berbagai aspek kehidupan (Mahendra, 2018; Yoga, 2019). Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar

dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain (Dira et al., 2020).

Organisasi itu adalah sekumpulan orang yang terstruktur secara sistematis yang berfingsi untuk mencapai suatu tujuan (M. H. Yusuf, 2017). Menurut Marliani (2017) budaya organisasi adalah suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. Menurut Putri & Yusuf (2022) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu system dari makna bersama.

Dari sisi fungsi budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda, berarti budaya kerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial (Robbins, 2021). Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai (Juliani & Suputra, 2021).

Menurut Hendri (2012) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sagita et al., 2023).

Mangkunegara (2022) kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (N. Yusuf, 2018) kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciriciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik. Mink (2023) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, diantaranya, berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri,

berperngendalian diri dan kompetensi

Sumber Daya Manusia yang ada Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat berjumlah 45 orang. Jumlah pegawai tersebut jika dibagi berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 26 orang (57,78%) laki-laki dan 19 orang (42,22%) perempuan. Dari data tersebut jumlah perempuan dengan laki-laki Tidak sebanding, pegawai laki laki lebih banyak dibandingkan pegawai perempuan.sehingga tidak memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja serta kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi, bahwa dari 5 (lima) kategori evaluasi laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat dimana pada Tahun 2021 Capaian Kinerja yang terdiri dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, pencapaian sasaran/kinerja organisasi. mencapai kinerja dengan total 79,39%. Kemudian pada Tahun 2022 capaian kinerja yang terdiri dari perencanaan kinerja,pengukuran kinerja,pelaporan kinerja,evaluasi internal, pencapaian sasaran/kinerja organisasi. mencapai kinerja dengan total 79,64% Pada Tahun 2023 capaian kinerja yang terdiri dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, pencapaian sasaran/kinerja organisasi. mencapai kinerja dengan total 81,00%

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya, standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2021), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai"

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis secara objektif melalui analisis statistik terhadap data numerik. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat, dengan objek penelitian berupa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang, yang sekaligus dijadikan sampel dengan menggunakan teknik total sampling karena jumlahnya kurang dari

100 responden. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari sumber primer dan sekunder melalui teknik pengumpulan data berupa observasi, kuesioner tertutup, dan studi pustaka. Kuesioner yang digunakan terdiri atas dua bagian, yaitu identitas responden dan pernyataan mengenai variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), dan dua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), yang masing-masing didefinisikan secara operasional berdasarkan teori yang relevan.

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program SPSS. Validitas diukur melalui nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan kriteria > 0,30, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel melalui persentase dan Total Capaian Responden (TCR). Selanjutnya, analisis inferensial dilakukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, metode yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk menjawab rumusan masalah secara sistematis, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisi regresi linier berganda yang berbasis *ordinary lest square*. Uji ini dilakukan secara bersama-sama dengan proses uji regresi linier berganda bisa dinyatakan sebagai suatu model analisis yang baik jika model analisis tersebut dapat melengkapi asumsi klasik statistik. Menurut Ghozali, (2018) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskodastisitas.

1. Uji Normalitas

Yaitu untuk mengetahui data berawal pada populasi normal maupun tidak (Sugiyono, 2020) mengemukakan Kolmogorov Smirnov sebagai pedoman pada uji normalitas dibawah ini:

a. Jika nilai signifikan > 0,05 (taraf kepercayaan 95%) distribusi adalah normal
b. Jika nilai signifikan < 0,05 (taraf kepercayaan 95%) distribusi adalah tidak normal

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	**Alpha**	**Ket**
0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, dikarenakan Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Dengan demikian tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Lumenta, Sepang, dan Tawas (2018) menyatakan bahwa metode ini digunakan bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) 10 dan *Tolerance* 0,1. Maka penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas, jika sebaliknya VIF kecil dari 10 dan *Tolerance* kecil dari 0,1 maka penelitian tersebut terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	**Collinearity Tolerance**	**Statistics VIF**	**Keterangan**
Budaya organisasi (X1)	0,629	1,589	Tidak terdapat gejala multikolinearitas
Lingkungan kerja (X2)	0,629	1,589	Tidak terdapat gejala multikolinearitas

Sumber: Data SPSS 23 (Data di olah pada tahun 2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance variabel kinerja pegawai, budaya organisasi dan lingkungan kerja > 0,1 (tolerance > 0,10) dan nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Lumenta, Sepang, dan Tawas (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedestisitas. Jika nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedestisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	**Sig.**	**Alpha**	**Ket**
Budaya organisasi (X1)	0,793	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan kerja (X2)	0,915	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS 23 (Data di olah pada tahun 2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai sig. budaya organisasi dan lingkungan kerja > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	**Konstanta Dan Variabel Independen**	**Koefisien Regresi**	**Sig.**
Kinerja pegawai (Y)	Konstanta (a)	7,048	0,299
	Budaya organisasi (X1)	0,448	0,001
	Lingkungan kerja (X2)	0,225	0,209

Sumber: Data SPSS 23 (Data di olah pada tahun 2025)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 7{,}048 + 0{,}448\ X_1 + 0{,}225\ X_2$

Dimana persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara persial, dari persamaan tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta Kinerja pegawai (Y) adalah 7,048 artinya jika variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja diasumsikan bernilai nol maka kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 7,048.
2. Koefisien X1 adalah 0,448 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel budaya organisasi sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,448 (44,8%).
3. Koefisien X2 adalah 0,225 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,225 (22,5%).

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data. Uji hipotesis yang dIgunakan dalam penelitian ini adalah Uji T. Uji ini dapat dilakukan dengan mambandingkan T_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi.

Uji T

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Independen	T-tabel	T-hitung	Sig	Kesimpulan
Budaya organisasi (X1)	2,01808	3.643	0,001	H1 diterima
Lingkungan kerja (X2)	2,01808	1.277	0,209	H2 ditolak

Sumber: Data SPSS 23 (Data di olah pada tahun 2025)

Berdasarkan hasil pengujian uji T dapat dilihat pada tabel diatas dengan kriteria uji hipotesis ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan kriteria pengujian uji T pada tingkat sig 5%=0,05/2= 0,025, n – k = 45-3 = 42. Nilai t_{tabel} n=42 adalah 2,01808.

Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 3,643 > t_{tabel} 2,01808 dan nilai signifikan < 0,05 (0,001 <

0,05), maka dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara persial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 1,277 > t_{tabel} 2,01808 dan nilai signifikan < 0,05 (0,209 < 0,05), maka dapat disimpulkan H2 ditolak yang berarti secara persial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, diperoleh bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai t_{hitung} 3,643 < t_{tabel} 2,01808 dan nilai signifikan < 0,05 (0,001 < 0,05). Maka dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) di terima.

Temuan ini secara jelas menjawab rumusan masalah pertama, yaitu adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang dibangun melalui nilai-nilai bersama, norma kerja, dan sistem yang konsisten terbukti mampu membentuk sikap, perilaku, serta etos kerja pegawai. Dalam konteks ini, budaya kerja yang adaptif menciptakan rasa memiliki, tanggung jawab, dan motivasi intrinsik yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun tim. Secara teoritis, temuan ini memperkuat pemikiran bahwa budaya organisasi tidak hanya sebagai kerangka simbolik, tetapi juga sebagai kekuatan nyata yang memengaruhi perilaku kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jodie Firjatullah et al., 2023) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dimana nilai t_{hitung} 1,277 < t_{tabel} 1,99656 dan nilai signifikan < 0,05 (0,209 < 0,05). Maka dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) di tolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa, meskipun secara deskriptif lingkungan kerja di kantor dinilai cukup memadai, faktor ini belum mampu menjadi pendorong utama peningkatan kinerja pegawai. Penafsiran terhadap temuan ini mengarah pada kemungkinan bahwa aspek-aspek lain seperti kepemimpinan transformasional, sistem penghargaan, kepuasan kerja, atau motivasi personal memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kondisi lingkungan kerja fisik atau sosial yang ada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sarumaha, 2022) pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan daya kota makassar. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara teoritis, hal ini menantang asumsi lama dalam manajemen sumber daya manusia yang menganggap lingkungan kerja fisik selalu menjadi faktor penentu produktivitas. Oleh karena itu, teori-teori lama mengenai pentingnya lingkungan kerja perlu dimodifikasi dengan menambahkan dimensi psikologis dan kultural. Organisasi perlu mengevaluasi apakah desain lingkungan kerja mereka sudah sesuai dengan harapan pegawai modern yang lebih menghargai fleksibilitas, rasa aman psikologis, dan dukungan sosial dibandingkan sekadar kenyamanan fisik.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan utama dalam memengaruhi kinerja, sedangkan lingkungan kerja perlu didesain ulang tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga secara sosial dan psikologis agar dapat mendukung kebutuhan kerja pegawai secara holistik.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, diperoleh beberapa kesimpulan penting. Pertama, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai-nilai, norma, serta praktik kerja yang dibangun dan dijalankan secara konsisten dalam organisasi berperan penting dalam mendorong

peningkatan kinerja, baik secara individu maupun kolektif. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang mendukung—seperti kolaborasi, integritas, dan orientasi pelayanan publik—merupakan fondasi strategis dalam membangun kinerja yang berkelanjutan. Kedua, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun kondisi lingkungan kerja secara umum tergolong cukup baik, namun belum menjadi faktor penentu dalam peningkatan produktivitas pegawai. Temuan ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan inovasi terhadap aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, agar lebih adaptif terhadap kebutuhan dan kenyamanan pegawai. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya internalisasi budaya organisasi yang kuat sebagai kunci utama dalam pengelolaan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

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

Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, *2*(2). https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2495

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate: dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro. http://perpustakaan.binainsani.ac.id/new_perpustakaan/index.php?p=show_detail&id=2480&keywords=

Hendri, E. (2012). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *9*(3), 1–16. https://doi.org/10.31851/jmwe.v9i3.4193

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 01–10. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426

Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Jerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado. *Manajemen & Bisnis*, *2*, 1–10. https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22362

Mahendra, P. R. A. (2018). Pembelajaran PPKn Dalam Resonansi Kebangsaan dan Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, *4*(2), 120–126. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIIS/article/view/16526

Marliani, L. (2017). Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, *3*(2), 1–8.

https://jurnal.unigal.ac.id/moderat/article/view/682

Muqoyyidin, A. W. (2014). Kitab kuning dan tradisi riset pesantren di nusantara. *IBDA: Jurnal Kajian Islam Dan Budaya*, *12*(2), 119–136. https://doi.org/10.24090/ibda.v12i2.441

Mustafid, H. (2017). Peningkatan kinerja aparatur sipil negara melalui budaya organisasi. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, *3*(01), 1–14. https://ftk.uinbanten.ac.id/journals/index.php/tarbawi/article/view/1775

Nur, I., & Dinsar, A. (2022). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *5*(1), 59–64. https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/economos/article/view/1622

Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, *18*(1), 143–154. https://makassar.lan.go.id/jap/index.php/jap/article/view/82

Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, *2*(1), 286–300. https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.

Yoga, S. (2019). Perubahan sosial budaya masyarakat indonesia dan perkembangan teknologi komunikasi. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, *24*(1). https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bayan/article/view/3175

Yusuf, M. H. (2017). Pengembangan budaya organisasi dalam lembaga pendidikan. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, *14*(1). https://ejournal.unisnu.ac.id/JPIT/article/view/613

Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, *1*(1), 15,https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/gdrev/article/view/111