

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAHAN KECAMATAN SORKAM KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Apostel Paulus Marbun¹, Safriadi Pohan², Anna Basriyani³
^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga Tapanuli Tengah
Corresponding email : marbunpaulus5@gmail.com

Copyright © 2026 The Author



This is an open access article

Under the Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License

DOI: [10.53866/profit.v4i1.1323](https://doi.org/10.53866/profit.v4i1.1323)

Abstrak

The purpose of this study is to determine the effect of Organizational Culture and Work Environment on employee performance at the Sorkam District Office, Central Tapanuli Regency, by hypothesizing that there is an effect of Organizational Culture and Work Environment on employee performance at the Sorkam District Office, Central Tapanuli Regency. The research method used is descriptive correlational method. The total population in this study is 174 employees, with a research sample of 44 employees. All questionnaire items were tested using instrument tests, namely validity and reliability tests. The research data also utilized data analysis tests. The tests conducted were normality, heteroskedasticity, and multicollinearity tests, along with the correlation coefficient test, coefficient of determination, simple linear regression, t-test, and simultaneous testing/ANOVA (hypothesis testing). The results showed a negative relationship between Organizational Culture and employee performance at -0.042, which can be categorized as a very low correlation based on the value scale interpretation. Similarly, the Work Environment variable and employee performance showed a value of 0.119, which is also categorized as a very low correlation at the Sorkam District Office, Central Tapanuli Regency. The obtained regression equation is $Y = 34.606 - 0.128X_1 + 0.189X_2$. The t-test showed that t calculated $-0.772 < 2.01808$, which means that the hypothesis that there was an influence of Organizational Culture on Employee Performance was rejected, while the hypothesis that there was an influence of the Work Environment on Employee Performance was insignificant, where t was calculated to be smaller than t in the table ($1.060 < 2.01808$). Meanwhile, the determination coefficient is known that Organizational Culture and Work Environment only play a role of 2.8% on employee performance in the Sorkam District Government, Central Tapanuli Regency and the remaining 97.2% is influenced by other factors that are not included in the model. Hypothesis Testing There is a simultaneous influence of organizational culture and work environment on employee performance is rejected as true, where the F_{count} is smaller than the F_{tabel} which is $0.599 < 3.23$.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan menarik hipotesis bahwa Ada pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Jumlah populasi dalam penelitian yaitu 174 Pegawai dengan sampel dalam penelitian yaitu 44 Pegawai Seluruh butir pertanyaan menggunakan uji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas. Data penelitian juga menggunakan uji analisis data. Adapun uji dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedasitas, uji multikolinearitas, dan menggunakan uji koefisien korelasi, uji determinasi, regresi linier sederhana dan uji t dan pengujian serempak/Anova (uji hipotesis). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara Budaya Organisasi dengan kinerja Pegawai sebesar -0,042, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan korelasi sangat rendah, demikian variabel Lingkungan Kerja dengan kinerja Pegawai sebesar 0,119 yang dikategorikan korelasi sangat rendah pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 34,606 - 0,128X_1 + 0,189X_2$. Uji t menunjukkan bahwa t hitung $-0,772 < 2,01808$, yang berarti hipotesis ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ditolak kebenarannya, sementara hipotesis ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai tidak signifikan, dimana t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,060 < 2,01808$). Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja hanya berperan sebesar 2,8 % terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah dan sisanya sebesar 97,2 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Pengujian Hipotesis Ada pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan kerja secara serempak terhadap kinerja Pegawai ditolak kebenarannya, dimana F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} yaitu $0,599 < 3,23$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang dimiliki, diyakini, serta ditetapkan oleh anggota komunitas yang sama. Budaya terdiri dari serangkaian nilai, ide-ide, persepsi, preferensi, konsep moralitas, kode perilaku, yang nantinya akan menciptakan kekhasan di antara kelompok manusia tersebut. Sedangkan organisasi adalah suatu wadah dimana individu dari berbagai latar belakang bersatu dan bekerja sebagai unit kolektif untuk mencapai tujuan bersama dan target tertentu. Menurut Rostina, Gozali, Chuanda, Triady, & Kurniawan, (2020) banyak pelaku organisasi di Indonesia, baik pemilik atau prinsipal maupun pengelola masih kurang menyadari dan memahami betapa strategisnya peran budaya organisasi. Kondisi ini diperparah dengan maraknya isu ketenagakerjaan belakangan ini, yang mencerminkan lemahnya kesadaran manajemen serta implementasi budaya organisasi di instansi pemerintahan.

Budaya organisasi pada hakikatnya adalah nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi (Wardiyah, 2016). Oleh sebab itu budaya organisasi sangat penting, karena budaya merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi (Hakim, 2015). Penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa budaya organisasi dan manajemen perubahan sangat berpengaruh dengan komitmen organisasi (Azkia Khumairah et al., 2025). Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Perilaku pegawai tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi (Vasumathi, Vasudevan, Razak, & Mohammad, 2025), di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai (Mukhlisa, Mar Atu Shaleha Maan, & Zaid Zainal, 2025). Salah satu yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti, (2016) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antara kelompok dan kelancaran komunikasi (Sedarmayanti, 2016). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktifitas pegawai pada suatu instansi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang karirnya berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempengaruhi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan, instansi pemerintah maupun lembaga swasta. Selain penting sebagai aset perusahaan, sumber daya manusia mampu memberikan suatu keuntungan sebagai penggerak dinamika organisasi (Aula, Hanoum, & Prihananto, 2022). Tercapainya tujuan suatu organisasi bergantung pada baik buruknya kinerja Sumber Daya Manusia itu sendiri. Untuk itu perusahaan harus mampu memberi pengarahan, memperhatikan setiap pegawai, dan juga mampu memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai (Aula et al., 2022). Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menjalankan tugas dan pekerjaannya sesuai yang dibebankan, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas pegawai lain, mengerti target yang telah ditetapkan disetiap perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya. Setiap manusia ingin menunjukkan prestasinya dalam segala hal terutama dalam bidang pekerjaan, Saat ini keberhasilan dan kesuksesan seorang pegawai tidak hanya ditunjukkan pada kemampuan intelektualnya saja melainkan kemampuan yang dimiliki untuk mampu mengendalikan perasaan yang stabil dan juga emosi dari setiap individu untuk menunjukkan baik tidaknya cara berinteraksi kepada orang lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan Sumber daya manusia.

Berdasarkan hal tersebut terdapat teknik-teknik untuk memelihara hubungan dan memelihara prestasi serta kepuasan kerja pegawai. Salah satunya dengan memberikan dorongan dan masukan dari seorang pimpinan kepada bawahan, maupun dari pegawai dengan pegawai yang lain. Agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan yang diberikan (Poniasih & Dewi, 2015). Banyaknya aspek yang mempengaruhi suatu kinerja seperti keadaan lingkungan, tingkat kompetensi dan kejelasan peran seorang pegawai, terdapat juga faktor lain seperti imbalan dan penghargaan, nilai dan budaya. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan sebuah hasil serta proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (faktor internal) dan keadaan lingkungan perusahaan (faktor eksternal), Itu merupakan upaya dari strategis organisasi. Kinerja pegawai yang baik merupakan harapan dari organisasi dan institusi dalam memperkerjakan seorang pegawai, sebab kinerja dari pegawai diharap mampu meningkatkan mutu dan kualitas instansi secara keseluruhan. Jika seorang pegawai memiliki kinerja yang baik maka kinerja instansi menjadi baik pula, sebaliknya jika pegawai tidak memiliki kinerja yang baik maka instansi itu tidak akan menjadi baik.

Peranan pegawai sebagai sumber tenaga kerja pada Pemerintah Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah ini sangat di butuhkan dalam pengelolaan organisasi dan pelayanan publik. Sebagai individu, seorang

pegawai pasti memiliki kebutuhan utama yang perlu diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang serta dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman sebagai suatu organisasi yang baru. Dari semua peranan pegawai dalam meningkatkan fungsi manajemen, menjadi suatu kewajiban untuk mendorong setiap pegawai untuk berprestasi. Penting untuk mengamati tindakan pegawai dan meramalkan tindakan pegawai untuk mengetahui kebutuhan agar penggunaan sumber daya yang ada dapat berjalan sesuai dengan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surya, (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan karyawan di sektor perbankan. Namun berbeda dengan penelitian Tutu, Areros, & Rogahang, (2022) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melainkan budaya organisasi berpengaruh pada lingkungan kerja serta kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Temuan penelitian oleh Jamaluddin, Salam, Yunus, & Akib, (2017) Tentang “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian lainnya ditemukan peran kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan oleh Awaluddin, Latif, & Ismail, (2025) mengemukakan bahwa budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, penelitian selanjutnya justru berbeda dimana kinerja pegawai tidak berpengaruh pada budaya organisasi. Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Aldy Alamsyah, Miftahul Munir, & Anita Sumelvia Dewi, (2025) mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai namun temuan ini mengindikasikan sebuah perbaikan pada lingkungan kerja baik secara fisik maupun dukungan penguatan aspek karakter budaya organisasi. Berdasarkan riset gap tersebut untuk mengetahui lebih jauh bagaimana variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja maka dalam penelitian ini maka penulis akan melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah.

Penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Pemerintah Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pemerintahan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan atau urusan pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan dan perpanjangan tangan pemerintahan kabupaten di Kecamatan Sorkam. Fenomena masalah berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah, diketahui dari keterangan salah satu pegawai, bahwa dalam hal kebutuhan kerja pegawai tidak maksimal dikarenakan beberapa perangkat atau kebutuhan kerja pegawai seperti laptop yang sudah tidak layak di karenakan usianya yang sudah cukup lama dioperasikan, dan didalam budaya organisasi menunjukkan masih kurangnya perhatian terhadap aturan yang berlaku di instansi padahal uraian tugas sudah diberlakukan dan diketahui oleh masing-masing pegawai. Tidak hanya itu pegawai juga terkadang tidak disiplin seperti datang terlambat, kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas, contohnya seperti dalam pelaksanaan setiap program akan dilakukan pembagian tugas pegawai masing-masing dan masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal, kemudian beberapa pegawai masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan kepadanya seperti terlihat masih banyaknya pegawai suka melalaikan pekerjaannya. Contohnya tugas yang seharusnya di selesaikan dalam tiga hari namun pegawai tersebut tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah di tentukan. Disisi lain kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan lembaga misalnya pegawai belum mampu memenuhi target menyelesaikan tugas yang telah di bebankan dari pimpinannya.

Setelah melaksanakan *observasi* langsung ke lokasi penelitian yaitu Pemerintah Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah kemudian peneliti mendapatkan argumen menurut keterangan salah satu pegawai Pemerintah Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah, bahwa lingkungan kerja secara fisik perlu mendapatkan perhatian yang baik bagi pimpinan maupun pegawai sendiri dari segi lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup terhadap ruangan kerja agar pegawai lebih nyaman dalam bekerja dan masih kurangnya alat pendingin ruangan atau AC yang dapat mengurangi semangat kerja para pegawai, kemudian tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya karena membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari pegawai yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain *handphone* untuk menghilangkan rasa bosan tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Metode Penelitian

2.1 Objek, Waktu dan Tempat

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif korelasional, yang

menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (*independent*) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (*dependent*) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi (Sugiyono, 2019), dimana yang menjadi variabel bebas Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini akan diselenggarakan di Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah. Lokasi penelitian ini bertempat di Jl. H. Sutan Alamsyah Buddin Batubara No. 49 Sorkam.

2.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2019) populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Untuk penelitian ini yang menjadi populasi penelitian berjumlah 174 (seratus tujuh puluh empat) pegawai (PNS), honorer dan perangkat desa yang tercatat pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah. Mengingat jumlah populasi diatas lebih dari 100, maka penulis mengambil sebahagian populasi sebagai sampel untuk diteliti sampel penelitian ini diambil sebanyak 25 % dari populasi yaitu $0,25 \times 174 = 43,5$ dibulatkan menjadi 44, maka sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 (lima puluh empat) pegawai.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur yang mencakup berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan, Kemudian studi lapangan yang mencakup kegiatan pengumpulan data secara langsung datang ke lapangan dengan melakukan wawancara kepada informan untuk memberikan keterangan tentang bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah serta melakukan pengumpulan data melalui kuesioner kepada responden secara tertulis.

2.4 Analisis Data

Analisis data penelitian dalam mengetahui aspek-aspek hubungan atau korelasi penelitian dengan variabel penelitian budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah maka dianalisis dengan uji instrumen data penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik melalui uji normalitas data, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, analisis korelasi, analisis determinasi, regresi linear berganda, uji t dan Uji f.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Instrumen Penelitian

3.1.1.1 Uji Validitas

Uji validasi variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Vadilitas Butir Pertanyaan Budaya Organisasi

	Corrected Item- Total Correlation	r table	Validitas
VAR00001	133	0,300	Valid
VAR00002	3,80	0,300	Valid
VAR00003	133	0,300	Valid
VAR00004	3,80	0,300	Valid
VAR00005	133	0,300	Valid
VAR00006	3,80	0,300	Valid
VAR00007	133	0,300	Valid
VAR00008	3,80	0,300	Valid
VAR00009	133	0,300	Valid
VAR00010	3,80	0,300	Valid

Sumber : *Output Program Windows SPSS, 2025*

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1-VAR 10), *corrected item* dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai *corrected item total correction* harus lebih besar dari r tabel yaitu 0,300. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan diatas variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Budaya Organisasi.

Tabel 2. Vadilitas Butir Pertanyaan Lingkungan Kerja

	Corrected Item- Total Correlation	r table	Validitas
VAR00001	.522	0,300	Valid
VAR00002	.588	0,300	Valid
VAR00003	.528	0,300	Valid

VAR00004	.586	0,300	Valid
VAR00005	.573	0,300	Valid
VAR00006	.437	0,300	Valid
VAR00007	.764	0,300	Valid
VAR00008	.522	0,300	Valid
VAR00009	.588	0,300	Valid
VAR00010	.528	0,300	Valid

Sumber: *Output Program Windows SPSS, 2025*

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1-VAR 10), *corrected item* dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai *corrected item total correction* harus lebih besar dari r tabel (0,300). Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan diatas variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Lingkungan Kerja.

Tabel 3. Validitas Butir Pertanyaan Kinerja Pegawai

	Corrected Item- Total Correlation	r table	Validitas
VAR00001	.532	0,300	Valid
VAR00002	.508	0,300	Valid
VAR00003	.581	0,300	Valid
VAR00004	.578	0,300	Valid
VAR00005	.611	0,300	Valid
VAR00006	.469	0,300	Valid
VAR00007	.636	0,300	Valid
VAR00008	.535	0,300	Valid
VAR00009	.532	0,300	Valid
VAR00010	.508	0,300	Valid

Sumber : *Output Program Windows SPSS, 2025*

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1-VAR 10), *corrected item* dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai *corrected item total correction* harus lebih besar dari r tabel (0,300). Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan diatas variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kinerja Pegawai.

3.1.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

No	Item	Cronbach's Alpha	N of Item
1	Budaya Organisasi (X1)	0,847	10
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,839	10
2	Kinerja Pegawai (Y)	0,831	10

Sumber : Hasil olahan SPSS 24

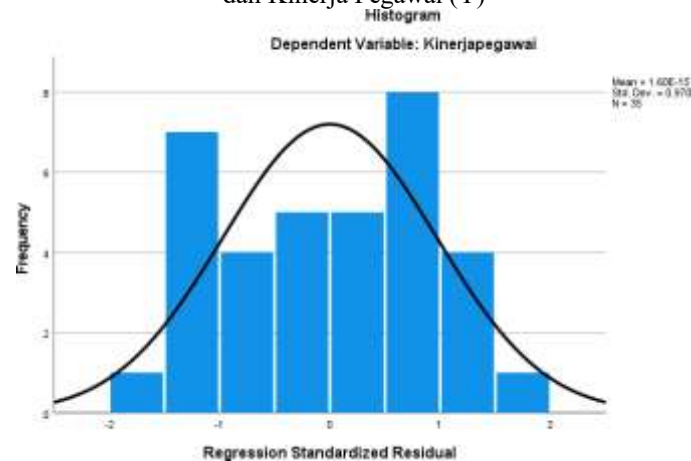
Berdasarkan hasil reliabilitas pada variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,8. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat yang diandalkan.

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

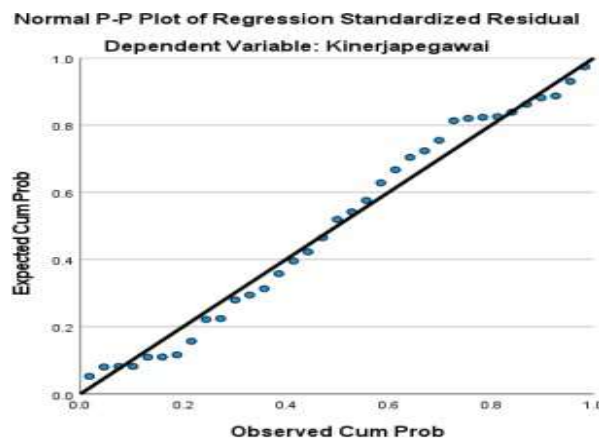
3.1.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan dengan analisa grafik yakni grafik histogram dan Grafik normal PP Plot of Regression Standardized Residual. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 1. Grafik Histogram Variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)



Gambar 2. Grafik normal PP Plot of Regression Standardized Residual

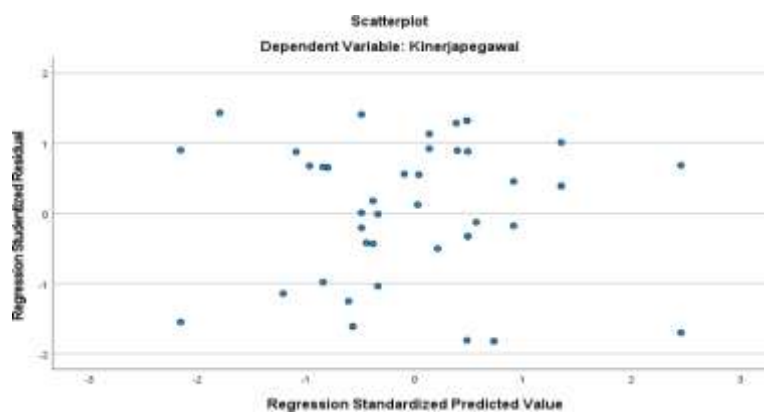


Sumber : Hasil olahan SPSS 27

Berdasarkan gambar dan grafik diatas (grafik histogram) menunjukkan bahwa distribusi data dari variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai mendekati normal, ini ditunjukkan titik-titik pada *scatter plot* terlihat mengikuti data disepanjang garis diagonal.

3.1.2.2 Uji heteroskedasitas

Gambar 3. Hasil pengujian heteroskedasitas



Sumber : Hasil olahan SPSS 27

Berdasarkan gambar 3 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.1.2.3 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Berikut hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	0,742	1,348
Lingkungan Kerja	0,742	1,348

Sumber : Hasil olahan SPSS 24

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) adalah 0,742 dan 0,742. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah tersebut adalah 1,348 dan 1,348. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

3.1.3 Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (variabel X) dan Kinerja Pegawai (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS 27, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Output Koefisien korelasi

		Correlations		
		Komitmen Organisasi	Iklm kerja	Kinerja pegawai
Budaya organisasi	Pearson Correlation	1	.508**	-.042
	Sig. (2-tailed)		.000	.788
	N	44	44	44
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	.508**	1	.119
	Sig. (2-tailed)	.000		.440
	N	44	44	44
Kinerja pegawai	Pearson Correlation	-.042	.119	1
	Sig. (2-tailed)	.788	.440	
	N	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olahan SPSS 27

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang negaitif antara Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Pegawai sebesar - 0,042, dan hubungan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,119. Maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai sebesar -0,042 termasuk kategori sangat rendah, sedangkan korelasi Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,119 dikategorikan korelasi sangat rendah Jadi terdapat hubungan sangat rendah negatif dan sangat rendah positif masing-masing antara Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah.

3.1.4 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (r^2) sebagai berikut:

Tabel 7. Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.169 ^a	.028	-.019	3.43721	2.456
a. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, Budayaorganisasi					
b. Dependent Variable: Kinerjapegawai					

Sumber : Hasil olahan SPSS 27

Dari perhitungan tabel 7 diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,028, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja) 2,8 % ditentukan oleh variabel bebas Budaya Organisasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) secara serempak dan sisanya sebesar 97,2 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak

dibahas oleh penulis.

3.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, maka analisisnya dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Output Koefisien Regresi Dan Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics Toleranc e	VIF
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	34.606	6.508		5.317	34.606	6.508		
Budaya Organisasi	-.128	.166	-.138	-.772	-.128	.166	-.138	
Lingkungan kerja	.189	.179	.189	1.060	.189	.179	.189	

a. Dependent Variable: Kinerjapegawai

Sumber : Hasil olahan SPSS 27

Dari perhitungan tabel 8 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 34,606 - 0,128X_1 + 0,189X_2$, hal ini dapat diinterpretasikan meliputi Nilai konstanta regresi sebesar 34,606, menunjukkan bahwa pada Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah Sibolga sebesar 34,606. X_1 (Budaya Organisasi) koefisien regresinya sebesar -0,128, mempunyai pengaruh negatif terhadap Y (Kinerja Pegawai). Artinya apabila semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat menurunkan Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah. X_2 (Lingkungan Kerja) koefisien regresinya sebesar 0,189, mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja Pegawai). Artinya apabila semakin naik X_2 dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah.

3.1.6 Uji t

Berdasarkan pengujian SPSS dalam menguji hipotesis atau Uji t dengan variabel budaya organisasi dimana hipotesis nya adalah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasilnya pengujian menunjukkan bahwa kriteria pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,444 atau 44,4 % lebih besar dari 5% maka H_0 diterima, H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak terbukti. Sedangkan variabel lingkungan kerja dengan hipotesis: Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasilnya pengujian menunjukkan bahwa kriteria pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,295 atau 29,5 % lebih besar 5% maka H_0 diterima, H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak terbukti.

3.1.7 Uji f

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu: ada pengaruh antara variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan uji F test. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara bersama-sama.

Tabel 9. Hasil pengujian Serempak

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	14.155	2	7.077	.599	.554 ^b
	Residual	484.391	41	11.814		
	Total	498.545	43			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya organisasi

Secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan df numetor = 2 dan df denominator = 41 (diperoleh dari hasil $df, (n-k-1) = (44-2-1) = 41$ diketahui $F_{tabel} = 3,22$ dan $F_{hitung} = 0,599$. Karena $F_{hitung} < F_{Tabel}$,

maka H_0 diterima, dan H_a ditolak sehingga variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah.

Secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P - value) = 0,554 atau 55,4% lebih besar dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak terbukti.

3.2 Pembahasan

Dari hasil analisis uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 27 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada kuisioner adalah hasilnya semua Valid. Baik itu pada kuisioner pernyataan Budaya Organisasi maupun pada kuisioner pernyataan Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai. Dan pada uji reliabilitas pada Budaya Organisasi hasilnya adalah sebesar $0,883 > 0,8$ maka instrument yang diuji adalah reliabel dan nilai koefisien reliabilitas pada Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah $0,879$ dan $0,803 > 0,8$ dan maka instrument yang diuji juga adalah reliabel. Pada uji normalitas dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah $0,146$. Sehingga nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> \alpha 0,05$, maka data adalah Normal. sedangkan pada Uji Multikolinieritas dilihat bahwa variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki nilai faktor inflasi harian (*Variance Inflasi Factor*) sebesar $1,348$ (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas variabel independen dalam penelitian ini. Dan pada Uji Heterokedastisitas dapat di lihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur/tidak jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi pada model regresi.

Pada Model analisis regresi linier berganda diperoleh nilai Sig = $0,444$ untuk Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja $0,295$ yang berarti $>$ dari kriteria signifikan ($0,05$), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian diatas adalah tidak signifikan Untuk Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_0 diterima yang berarti ada pengaruh tidak signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, Sedangkan H_a ditolak bahwa ada pengaruh tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Adapun model persamaan regresi berganda yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B* adalah Konstanta (a) sebesar $34,606$.

Dengan demikian Budaya organisasi yang terjadi tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Kemudian pada uji hipotesis dengan menggunakan uji t dapat dilihat bahwa nilai t hitung Budaya Organisasi sebesar $-0,772$ dan Lingkungan Kerja adalah $1,060$ dan Sig.(2- tailed) $0,444$ dan $0,295$. Yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah, Dan pada uji Determinasi diperoleh bahwa pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah adalah sebesar $2,8\%$ dan sisanya $97,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian yang dihasilkan sesuai dengan teori yang dikemukakan diatas dimana kedua variabel bebas Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah.

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu seperti penelitian Dandy Krisnaya & Yudiaatmaja, (2025) mengemukakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa budaya kerja yang kuat dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan menguatkan maka secara tidak langsung tercipta motivasi dan semangat kerja dan akan meningkatkan kinerja pegawai yang produktif. Demikian juga penelitian Nursaputri & Zulkarnain, (2025) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel ini saling berpengaruh dan temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal serta berdampak juga pada organisasi.

Kombinasi dimensi budaya resiko, kepuasan dan keterlibatan karyawan merupakan faktor peningkatan kinerja karyawan (Rahim, Rosid, & Hasan, 2024). Suksesnya organisasi tidak lain dari peran dan aset strategis dari sumber daya manusia yang ikut berkontribusi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi. Budaya organisasi selain dipengaruhi oleh iklim organisasi (Robbins, S.P. and Judge, 2016) juga dipengaruhi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini juga yang menjadi masukan bagi setiap organisasi baik organisasi pemerintahan, atau organisasi lainnya budaya organisasi memiliki visi dan strategis yang selaras dengan perilaku kewargaan organisasi sehingga para karyawan memiliki motivasi dan tanggungjawab penuh, loyalis dan produktifitas serta mendukung rekan kerja dalam lingkungan organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai *corrected item total correlation* diatas nilai r tabel 0,300, yang berarti semua butir pertanyaan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y).
- b. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,8, sehingga semua alat ukur yang digunakan pada ketiga variabel dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan.
- c. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik *normal PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik residual data ketiga variabel pada *scater plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai Z yang diperoleh 0,124 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,146 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan ketiga data variabel berdistribusi normal.
- d. Berdasarkan uji heteroskedasitas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol sumbu Y , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas.
- e. Berdasarkan uji multikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* untuk masing- masing variabel (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) adalah 0,742 dan 0,742. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah 1,348 dan 1,348. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.
- f. Berdasarkan koefisien kolerasi antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai diperoleh sebesar -0,042, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah dan negatif. Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai diperoleh sebesar 0,119, maka terdapat hubungan sangat rendah dan positif pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah.
- g. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh $Y = 34,606 - 0,128 X_1 + 0,189 X_2$ yang menunjukkan pengaruh negatif Budaya Organisasi (X_1) dalam meningkatkan Kinerja Pegawai akan berkurang sebesar koefisien (0,128) apabila variabel Budaya Organisasi (X_1) ditambah dengan satu satuan. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,189 pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah. Konstanta sebesar 34,606 menunjukkan bahwa pada Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 34,606.
- h. Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang diperoleh sebesar $0,028 = 2,8\%$, hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai oleh variabel Budaya Organisasi (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,8 % pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 97,2%.
- i. Berdasarkan uji t (uji hipotesa) yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa nilai t hitung negatif lebih besar dari t tabel negatif yaitu $-0,772 > -2,02808$. Karena t hitung negatif lebih besar dari t tabel negatif dan probabilitas value yang diperoleh sebesar $0,444 > 0,05$, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang tidak signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah dan hipotesis yang diajukan ditolak. Untuk hipotesis pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah juga tidak terbukti karena t hitung 1,060 lebih kecil dari pada t tabel 2,02808 atau nilai probabilitas value sebesar $0,295 > \alpha 0,05$ (5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah.
- j. Berdasarkan Uji F , dimana F hitung sebesar $0,599 < F_{tabel}$ sebesar 3,22 dan probabilitas signifikansi yang diperoleh sebesar $0,554 > \alpha 0,05$ sehingga hipotesis yang diajukan ada pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah dapat ditolak atau tidak signifikan.

Bibliografi

- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Awaluddin, A., Latif, N., & Ismail, A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sekcamatan Tanralili Kabupaten Maros. *POINT: Jurnal Ekonomi*

- Dan Manajemen*, 7(1), 76–91. <https://doi.org/10.46918/point.v7i1.2614>
- Azkiea Khumairah, Putri Aprilliya, Nisa Putri Fadhila, Selvy Zahrah Ariqah Tambunan, Ica Nuranisa, & Retno Purwani Setyaningrum. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Manajemen Perubahan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Trust Pada Perusahaan Homedoki. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(5), 7735–7749. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i5.10147>
- Dandy Krisnaya, G., & Yudiaatmaja, F. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 856–865. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v7i2.100608>
- Hakim, L. (2015). Karakteristik Budaya Organisasi Kuat Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Industri Di Batik Damar Hadi Surakarta. *Benefit: Kumpulan Makalah Diskusi Dosen FE UMS*, 19(2), 196–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/benefit.v19i2.2320>
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Muhammad Aldy Alamsyah, Miftahul Munir, & Anita Sumelvia Dewi. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Sumber Rejeki. *Kajian Ekonomi Dan Akuntansi Terapan*, 2(3), 129–141. <https://doi.org/10.61132/keat.v2i3.1564>
- Mukhlisa, N., Mar Atu Shaleha Maan, & Zaid Zainal. (2025). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja (DPMPTSPTK) Kabupaten Barru. *Indonesian Journal Of Analisis Public Policy And Innovation*, 2(2), 10–15. <https://doi.org/10.71324/dfpmnm46>
- Nursaputri, H., & Zulkarnain, I. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(11), 281–292. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v3i11.7030>
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6). Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11286>
- Rahim, A., Rosid, M. H. O., & Hasan, N. (2024). Risk culture and employee performance for optimal organizational success: the mediating role of employee satisfaction and employee engagement. *Management Research Review*, 47(11), 1722–1749. <https://doi.org/10.1108/MRR-12-2023-0892>
- Robbins, S.P. and Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th Editi). England: Pearson Education Limited.
- Rostina, C. F., Gozali, R. P., Chuanda, Y., Triady, K., & Kurniawan, R. (2020). Pengaruh Promosi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Mandiri Cemerlang. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 1(3), 63–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.53695/ja.v1i3.39>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA KCU Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 759–768. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p759-768>
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 2(1), 24–29. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37959>
- Vasumathi, A., Vasudevan, A., Razak, A., & Mohammad, S. I. S. (2025). An empirical study on the impact of organizational culture dimensions on employees' performance through organizational support in the IT industry. *Social Sciences & Humanities Open*, 12, 102054. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102054>
- Wardiyah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.