



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

## Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara

*The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance At The Regional Secretariat Office Of North Morowali District*

**Frendi Pratama Tagoe<sup>1\*</sup>, Yoberth Cornelius<sup>2</sup>, Niluh Putu Evvy Rossanty<sup>3</sup>, Moh. Zeylo Auriza<sup>4</sup>**

<sup>1-4</sup>Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako

**\*Corresponding Author:** E-mail: frendipratamatagoe@gmail.com

### Artikel Penelitian

#### Article History:

Received: 08 Jul, 2025

Revised: 26 Sep, 2025

Accepted: 14 Oct, 2025

#### Kata Kunci:

Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Sekretariat Daerah

#### Keywords:

*Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance, Regional Secretariat*

**DOI:** [10.56338/jks.v8i10.8860](https://doi.org/10.56338/jks.v8i10.8860)

### ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara dibimbing oleh Yoberth Cornelius. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara. Budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden yang merupakan sampel dari total populasi 152 pegawai, dengan teknik stratified random sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, masing-masing variabel juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, manajemen Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan

### ABSTRACT

*The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at the Regional Secretariat Office of North Morowali Regency, supervised by Yoberth Cornelius. This study aims to determine the influence of organizational culture and work environment on employee performance at the Regional Secretariat Office of North Morowali Regency. Organizational culture and work environment are important factors in supporting optimal employee performance. The method used was quantitative research with a descriptive approach. Data collection was conducted by distributing questionnaires to 60 respondents, a sample of a total population of 152 employees, using a stratified random sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression to examine the influence of organizational culture and work environment variables on employee performance. The results showed that simultaneously, organizational culture and work environment significantly influence employee performance. Partially, each variable also showed a significant influence. Therefore, the management of the Regional Secretariat Office of North Morowali Regency is advised to continue strengthening organizational culture and creating a conducive work environment to improve overall employee performance.*

### PENDAHULUAN

Budaya organisasi yang kuat akan membentuk identitas organisasi serta meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Budaya yang baik dapat mendorong produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik berperan penting dalam membentuk perilaku pegawai yang berintegritas, konsisten, profesional, bertanggung jawab, serta memiliki komunikasi yang baik. Faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang kuat dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja, kurangnya disiplin, serta menurunnya produktivitas pegawai. Hasil

pengamatan dari wawancara peneliti dengan salah satu pegawai bagian umum yang berinisial "S" mengatakan budaya organisasi pada kantor sekretariat Kurangnya integritas, beberapa pegawai kurang menunjukkan sikap jujur dan transparan dalam bekerja. Kurangnya konsistensi dalam pekerjaan, pegawai sering kali tidak menjalankan tugasnya dengan standar yang tetap, menyebabkan ketidakseimbangan dalam pencapaian target kerja. Hal ini berdampak pada ketidakpastian dalam hasil kerja yang dihasilkan.<sup>1</sup>

Perkembangan teknologi dan informasi yang pesat menuntut organisasi untuk senantiasa beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dalam konteks organisasi, perubahan ini menjadi tantangan yang memerlukan perhatian serius dari para pemangku kebijakan, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan sangat menentukan keberlanjutan dan daya saingnya. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan yang optimal agar organisasi dapat mempertahankan eksistensinya di tengah dinamika perubahan tersebut. Salah satu faktor utama dalam pengelolaan organisasi adalah kinerja pegawai, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk budaya organisasi dan lingkungan kerja. Menurut Puspita, (2020), budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, prinsip, tradisi, dan cara kerja yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya.<sup>2</sup>

Profesionalisme yang rendah, beberapa pegawai masih kurang memiliki keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, sikap kurang profesional seperti sering menunda pekerjaan, tidak memperhatikan etika kerja, dan kurang peduli terhadap pengembangan diri menjadi masalah utama. Kurangnya rasa tanggung jawab, banyak pegawai yang tidak memiliki kesadaran penuh terhadap tanggung jawab pekerjaannya, sehingga sering kali terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas serta adanya kecenderungan untuk melempar tanggung jawab kepada rekan kerja lainnya.<sup>3</sup>

Beban kerja yang tidak seimbang, ada pegawai yang kelebihan beban sementara yang lain kurang bekerja secara optimal. Kurangnya efisiensi dalam bekerja, banyak waktu yang terbuang karena proses kerja yang kurang efektif. pada Kualitas Kerja, Kurangnya ketelitian dalam menyelesaikan tugas sehingga terjadi kesalahan. Standar kerja tidak terpenuhi, hasil kerja kurang sesuai dengan harapan atau spesifikasi yang ditetapkan. Minimnya kreativitas dan inovasi, dalam menyelesaikan pekerjaan.<sup>4</sup>

Kurangnya pemahaman terhadap tugas akibat keterbatasan pengetahuan atau pelatihan yang tidak memadai. Motivasi rendah yang menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam menghasilkan output berkualitas tinggi. pada Kemampuan, Kurangnya keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru, menghambat efektivitas kerja.<sup>5</sup>

Minimnya kemampuan komunikasi, baik dalam bekerja sama dengan tim maupun dalam menyampaikan ide. Ketidakseimbangan antara tugas dan kompetensi pegawai, di mana pegawai tidak memiliki keahlian yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Lambat dalam mengambil keputusan karena kurangnya kepercayaan diri atau keterampilan analitis yang terbatas. pada Pengetahuan, Kurangnya pemahaman tentang SOP (Standar Operasional Prosedur) yang menyebabkan kesalahan dalam proses kerja. Kurangnya pelatihan dan pengembangan sehingga pegawai tidak mendapatkan wawasan atau keterampilan baru. Tidak mampu menerapkan teori ke dalam praktik kerja, sehingga hasil kerja kurang optimal. Kurangnya pemahaman terhadap regulasi dan kebijakan organisasi, yang bisa menyebabkan pelanggaran aturan tanpa disengaja. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara.

## METODE

Data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah jenis deskriptif analisis, yaitu jenis yang disajikan untuk mencari dan mengumpulkan data dan fakta yang diperoleh dari lapangan yang disusun secara sistematis yang menggambarkan fakta pada waktu penelitian berlangsung, kemudian data dan fakta yang di dapat tersebut dianalisis sesuai dengan teori yang ada sehingga dapat

digunakan untuk menguji kebenaran. untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk memperoleh gambaran ataupun uraian keadaan suatu objek penelitian pada saat penelitian sedang berlangsung, yaitu mengenai Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Yang di mana Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi dalam suatu instansi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Dimensi profesionalisme memperoleh nilai tertinggi, menunjukkan bahwa pegawai telah mampu menjalankan tugas sesuai dengan prosedur serta menyelesaikan konflik secara efektif. menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memengaruhi perilaku kerja individu, menciptakan stabilitas, dan mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.<sup>6</sup>

Meskipun demikian, masih terdapat dimensi budaya organisasi yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah, yakni komunikasi, Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi internal berjalan dengan cukup baik, namun perlu dilakukan perbaikan dalam hal kemampuan menyampaikan informasi secara jelas dan mendengarkan secara aktif antarpegawai. Komunikasi yang efektif merupakan prasyarat penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta terciptanya kolaborasi kerja yang harmonis.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup dua dimensi, yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi non-fisik memperoleh skor rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dimensi fisik, yang mencerminkan bahwa hubungan kerja yang harmonis, kerja sama tim, serta saling menghargai antarpegawai memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik maupun psikologis, dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Meskipun sebagian besar responden menilai lingkungan kerja dalam kategori “baik”, namun aspek ketersediaan peralatan kerja dan fasilitas pendukung masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung lebih optimal.

Adapun hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, meskipun kedua variabel independen dalam penelitian ini berperan penting, faktor lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan karakteristik individu juga perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa penguatan budaya organisasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan langkah strategis dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Morowali Utara, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Solehah, (2022), Wahyuni, dkk, (2022).<sup>7</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa kedua variabel independen, yakni budaya organisasi

(X1) dan lingkungan kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y).

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang mendukung terciptanya motivasi, konsentrasi, serta efisiensi kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat, menimbulkan stres, dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.<sup>8</sup>

Lingkungan kerja dalam penelitian ini dibagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Hasil analisis menunjukkan bahwa dimensi non-fisik memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu baik, yang mencakup hubungan kerja yang harmonis, kerja sama tim, serta penghargaan antara atasan dan bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek psikososial dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan motivasi kerja pegawai.

Sementara itu, dimensi lingkungan kerja fisik memperoleh nilai rata-rata sebesar yaitu baik, dengan indikator paling rendah adalah ketersediaan peralatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi fisik kantor dinilai cukup baik, terdapat beberapa aspek seperti fasilitas dan peralatan kerja yang masih perlu ditingkatkan agar dapat menunjang produktivitas secara maksimal. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja diukur berdasarkan persepsi pegawai terhadap kondisi fisik di tempat kerja serta hubungan antarindividu yang tercipta di dalamnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi non-fisik, seperti hubungan harmonis antarpegawai dan kerja sama tim, memiliki pengaruh yang besar dalam mendorong kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif tidak hanya berkaitan dengan aspek material, tetapi juga sangat ditentukan oleh interaksi sosial yang sehat dan konstruktif.<sup>9</sup>

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini mengatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia, (2022), Solehah, (2022), Rogahang, dkk (2022).

## KESIMPULAN

Hsil penelitian yang telah dilakukan pada kantor sekretariat daerah kabupaten morowali utara

Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi sudah baik dan perlu peningkatan khususnya komunikasi pegawai penyampaian informasi tentang tugas dan pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pegawai jelas, pegawai juga harus mampu berbicara dengan baik saat menyampaikan hasil laporan kepada atasan agar atasan yang menerima laporan hasil kerja dapat mengerti dengan baik dan sesuai harapan.

Lingkungan kerja sudah baik namun perlu ditingkatkan khususnya pada lingkungan kerja fisik, bangunan dan ruangan harus lebih menarik sehingga

sebagian besar pegawai merasa nyaman saat bekerja, begitu pula dengan peralatan kantor harus tersedia dengan baik sehingga pegawai saat akan melaksanakan tugasnya dapat terlaksana sesuai harapan.

Kinerja pegawai yang sudah baik namun perlu peningkatan agar kinerja yang diharapkan terealisasi dengan baik, khususnya pada pengetahuan pegawai pegawai harus berusaha dengan baik mencari cara terbaik dalam menyelesaikan tugasnya, pegawai juga harus mempunyai pengetahuan yang cukup tentang pekerjaan yang dikerjakan sehingga apa yang dikerjakan dapat terlaksana dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Syifa A. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian

- 
- Tengah UPT Bekasi. *Braz Dent J.* 33(1):1–12.
- 2. Ariani M, Harun I. Kepemimpinan , Komitmen , Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal GeoEkonomi*
  - 3. Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara
  - 4. Hermawan E. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *J Kaji ILM.* 22(2).
  - 5. Prabu MAAA. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya
  - 6. Mundakir Z, MM DD. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BMAJ Bus Manag Anal J.* 1(1):26–36.
  - 7. Pasla BN, Yendra M. Implementasi Gaya Kepemimpinan Di Kantor Lurah Ulak Karang Utara. *J Ilmu Polit Hukum, Hum dan Polit.* 3(4):71–78.
  - 8. Zawawi P, Agusria L, Nasution E. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. *Jemb (Jurnal Ekon Manajemen, Bisnis, Audit dan Akunt.* 5(1):58–70.
  - 9. Pranata E, Martini LKB, Mustika IN. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *Values.* 1(4):102–11.
  - 10. Tutu RWA, Billygraham RV, Areros JJ. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity.* 3(1):24–29.