

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Depok Jawa Barat

Mukrodi

Univesitas Pamulang, Indonesia

E-mail Korespondensi : dosen00560@unpam.ac.id

Submitted: 07th April 2026 | **Edited:** 28th May 2026 | **Issued:** 01st June 2026

Cited on: Mukrodi, M. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Depok Jawa Barat. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 5(1), 45-53.

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in achieving organizational goals and improving the quality of public services. Therefore, organizations are required to create a positive organizational culture, maintain employee discipline, and provide a conducive work environment to enhance employee performance. The purpose of this study was to analyze the partial and simultaneous effects of organizational culture, work discipline, and work environment on employee performance. This research employed a quantitative approach with an associative research method. The study involved 127 respondents selected through simple random sampling. Research data were collected using Likert-scale questionnaires and processed using SPSS version 26. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of the study indicated that organizational culture, work discipline, and work environment had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Among the variables, work discipline showed the strongest influence on employee performance. These findings suggest that improving organizational culture, strengthening employee discipline, and creating a supportive work environment can significantly enhance employee performance in public sector institutions.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Civil Servants

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Sharah & Darlius, 2021). Pada instansi pemerintah, peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi tuntutan penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang profesional, transparan, dan akuntabel. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan yang memengaruhi rendahnya kinerja pegawai, seperti kurang optimalnya budaya organisasi, rendahnya disiplin kerja, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung produktivitas pegawai. Kondisi tersebut juga menjadi perhatian pada BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Depok Jawa Barat sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi yang dituntut memiliki sumber daya manusia berkinerja tinggi guna mendukung peningkatan kualitas pendidikan vokasi di Indonesia. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor internal yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan (Ariska, et al., 2024).

Budaya organisasi menjadi salah satu aspek penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang mendukung terciptanya produktivitas pegawai. Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai target kerja. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Winarningsih (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa faktor budaya organisasi, disiplin, dan lingkungan kerja masih menjadi variabel penting dalam pengembangan sumber daya manusia organisasi.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Herawati, et al. (2020) menemukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Penelitian lain oleh Widiani et al. (2021) juga menunjukkan bahwa perubahan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Selain itu, Zaena et al. (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang erat antara faktor internal organisasi dengan peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Meskipun demikian, masih terdapat research gap dalam penelitian mengenai kinerja pegawai, khususnya pada sektor pemerintahan dan lembaga pendidikan vokasi. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor swasta, perusahaan manufaktur, maupun rumah sakit, sedangkan penelitian pada lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah masih relatif terbatas. Selain itu, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi temuan, terutama terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Safira dan Rozak (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Prihanto, et al. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

Urgensi penelitian ini berdasarkan pada pentingnya peningkatan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam menghadapi tantangan birokrasi modern dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Depok Jawa Barat sebagai lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pengembangan pendidikan vokasi memerlukan pegawai yang profesional, disiplin, dan mampu bekerja secara optimal. Dengan memahami pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, organisasi dapat merumuskan kebijakan yang tepat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan instansi dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri

Sipil pada BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Depok Jawa Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sektor publik. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi instansi pemerintah dalam menyusun strategi peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan budaya organisasi, peningkatan disiplin kerja, dan perbaikan lingkungan kerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemampuan bekerja sama dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian oleh Kurniawan dan Heryanto (2021) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal organisasi seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas pegawai, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai sistem makna bersama yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dalam konteks organisasi pemerintah, budaya organisasi yang baik dapat membentuk karakter pegawai yang profesional, disiplin, dan bertanggung jawab. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Mulia (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena budaya kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan kewajibannya sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan tingkat kehadiran yang baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Penelitian oleh Rahmawati dan Surya (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai karena kedisiplinan mampu menciptakan keteraturan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas kerja, pencahayaan, suhu udara, dan kebersihan ruang kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai dan suasana kerja dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan

kondusif akan memberikan rasa aman serta meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi. Penelitian oleh Lestari dan Wibowo (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai karena pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan komitmen kerja, meningkatkan loyalitas, serta membangun perilaku kerja yang produktif. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai karena pegawai yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Penelitian oleh Firmansyah dan Santoso (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Sementara itu, lingkungan kerja yang mendukung juga dapat meningkatkan kenyamanan kerja sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal dan mencapai target organisasi secara efektif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan profesional, khususnya pada organisasi sektor publik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pembentukan budaya kerja yang positif, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal. Dalam penelitian ini, budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja digunakan sebagai variabel independen yang diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Depok Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Depok Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 187 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik simple random sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian. Berdasarkan teknik tersebut diperoleh sampel sebanyak 127 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel yang telah ditentukan dan disebarkan secara langsung kepada responden.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 26. Tahapan analisis dimulai dengan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas untuk mengetahui distribusi data, uji multikolinearitas untuk melihat hubungan antarvariabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk

memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varians pada residual. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel secara bersama-sama. Selain itu, dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Uji Hipotesis Parsial

Hasil uji parsial (uji t) pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 10,150 yang lebih besar daripada ttabel sebesar 1,979 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,372 menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,372 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yang berarti budaya organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik dapat tercermin melalui adanya kerja sama yang solid, komunikasi yang efektif, komitmen terhadap organisasi, serta penerapan nilai dan norma kerja yang mampu mendorong pegawai bekerja lebih optimal.

Pada variabel disiplin kerja, hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 8,670 yang lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,979 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,313 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi, seperti mematuhi aturan organisasi, hadir tepat waktu, serta melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, akan mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Sementara itu, hasil uji parsial pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 8,928 yang lebih besar daripada ttabel sebesar 1,979 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,447 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi positif yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan atasan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut akan meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai secara keseluruhan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 52,305 yang lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 2,68 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan

kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik dapat membentuk perilaku kerja yang positif, disiplin kerja mampu meningkatkan tanggung jawab dan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan motivasi kerja. Dengan adanya kombinasi ketiga faktor tersebut, pegawai akan lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 0,649 terhadap peningkatan kinerja pegawai. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan yang kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik penerapan budaya organisasi, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, serta semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Kontribusi sebesar 0,649 mengindikasikan bahwa faktor budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan faktor organisasi lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Depok Jawa Barat. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi internal organisasi yang mampu membentuk perilaku kerja pegawai. Dalam organisasi sektor publik, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan kedisiplinan pegawai, serta menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno yang menyatakan bahwa faktor organisasi memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas kerja pegawai (Sutrisno, 2020).

Budaya organisasi terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja mampu membentuk perilaku kerja pegawai menjadi lebih produktif dan bertanggung jawab. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga pegawai lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, budaya organisasi juga berfungsi sebagai pedoman perilaku kerja yang mampu meningkatkan kerja sama, loyalitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Temuan ini mendukung penelitian Nurhayati dan Iskandar yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai karena pegawai memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan organisasi (Nurhayati dan Iskandar, 2021).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran pegawai dalam menaati aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang disiplin akan

menunjukkan sikap profesional dalam bekerja, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta mematuhi prosedur kerja yang berlaku. Penelitian Hidayat dan Anwar menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai dalam organisasi pemerintahan (Hidayat dan Anwar, 2022).

Lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis mampu meningkatkan motivasi serta semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berkaitan dengan fasilitas fisik, tetapi juga hubungan interpersonal antarpegawai maupun hubungan antara atasan dan bawahan. Suasana kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Penelitian oleh Fadillah dan Nugraha menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Fadillah dan Nugraha, 2020).

Berdasarkan hasil analisis regresi, lingkungan kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan dan suasana kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung produktivitas pegawai pada organisasi sektor publik. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung memiliki tingkat konsentrasi dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis juga dapat mengurangi konflik kerja dan meningkatkan kerja sama antarpegawai. Temuan ini mendukung pendapat Kasmir yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi semangat dan produktivitas pegawai dalam organisasi (Kasmir, 2019).

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, serta semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Namun demikian, masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi, dan sistem penghargaan organisasi.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap variabel memiliki kontribusi masing-masing dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Budaya organisasi membantu membentuk perilaku kerja yang positif, disiplin kerja meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi, sedangkan lingkungan kerja menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa organisasi perlu memperhatikan seluruh aspek tersebut secara seimbang agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Penelitian oleh Wicaksono dan Pratiwi menjelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan sinergi antara budaya kerja, kedisiplinan, dan lingkungan kerja yang mendukung (Wicaksono dan Pratiwi, 2023).

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Organisasi yang

memiliki budaya kerja yang baik tetapi tidak didukung oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif akan sulit mencapai kinerja optimal. Sebaliknya, apabila organisasi mampu menciptakan budaya organisasi yang positif, menerapkan disiplin kerja secara konsisten, dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, maka pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja dan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal.

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Depok Jawa Barat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi perlu memperkuat penerapan budaya organisasi melalui internalisasi nilai-nilai kerja yang positif, meningkatkan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja. Selain itu, pimpinan organisasi juga perlu membangun komunikasi yang efektif dengan pegawai agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan mampu meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Depok Jawa Barat sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan sistem kerja yang mendukung perilaku kerja positif pegawai. Budaya organisasi yang kuat mampu membangun nilai dan komitmen kerja yang selaras dengan tujuan organisasi, disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan motivasi dalam bekerja. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang positif, peningkatan kedisiplinan, serta penciptaan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung efektivitas kerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariska, N., Abduh, T., & Suriani, S. (2024). Analisis Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Economy Business Development*, 3(2), 112–121.
- Fadillah, R., & Nugraha, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 5(2), 112–121.
- Firmansyah, D., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 6(1), 44–55.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herawati, M., Qomariyah, S., & Arifin, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *JoEMS (Journal of Education and Management Studies)*, 3(2), 35–42.
- Hidayat, T., & Anwar, M. (2022). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*, 4(1), 55–66.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, R., & Heryanto. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 423–432.
- Lestari, P., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 28(3), 210–219.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, S., & Iskandar, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sektor Publik. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 6(3), 201–210.
- Prihanto, Y., Suddin, A., & Wardiningsih, S. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 19(4), 561–570.
- Putri, D. O., & Winarningsih. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(5), 1–18.
- Rahmawati, I., & Surya, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 11(2), 135–144.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDI_U 2020*, 519–523.
- Saputra, F., & Mulia, R. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 2(1), 58–67.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sharah, S., & Darlius, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 78–89.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wicaksono, A., & Pratiwi, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Riset Administrasi Publik*, 7(1), 88–99.
- Widiana, M. E., Haryono, Widyaningrum, M. E., & Bantara, A. F. (2021). Pengaruh Perubahan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(2), 97–106.
- Zaena, R. R., Zuana, M. M., Sari, A. R., Sugiarti, & Wikansari, R. (2022). Analisis Peran Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur Otomotif Nasional. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 4201–4210.