

## **KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali)**

**Yuli Sulistyowati<sup>1</sup>, Bambang Mursito<sup>2</sup>, Sarsono<sup>3</sup>**

[yulisulistyowati13@gmail.com](mailto:yulisulistyowati13@gmail.com)<sup>1</sup>

**Universitas Islam Batik Surakarta**

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Disdikbud Kabupaten Boyolali yang berjumlah 40 orang. Teknik analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan software IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan komitmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan variabel budaya organisasi, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Komitmen Dan Lingkungan Kerja.

### **Abstract**

*The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture, commitment and work environment on the performance of employees of the Boyolali Regency Education and Culture Office. This study used a quantitative method. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires. The sample in this study was all employees of the Boyolali Regency Education and Culture Office totaling 40 people. The data analysis technique used the multiple linear regression method with IBM SPSS software version 25. The results of the study stated that organizational culture and work environment had a positive and significant effect on employee performance. While commitment had a negative and insignificant effect on employee performance. And simultaneously the variables of organizational culture, commitment and work environment had a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance, Organizational Culture, Commitment And Work Environment.*

### **PENDAHULUAN**

Kinerja suatu instansi, terutama instansi pemerintah mencerminkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja yang optimal sangat penting untuk memastikan layanan publik beroperasi secara efektif dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Di zaman modern ini, tuntutan masyarakat terhadap mutu pelayanan semakin meningkat, sehingga menuntut instansi pemerintah untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Faktor utama yang menjadi perhatian instansi pemerintah untuk mendorong tercapainya tujuan adalah sumber daya manusia. Dalam suatu instansi, sumber daya manusia menduduki posisi yang sangat penting dan dapat dikatakan sebagai aset yang paling berharga. Instansi pemerintah harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan. Berhasil tidaknya suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki instansi tersebut, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya paling potensial yang dapat menggerakkan roda suatu instansi dengan keahlian dan kemampuannya (Krisnandi & Saputra, 2021).

Menurut Mangkunegara (2016: 9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Hal terpenting dalam mengelola sumber daya manusia yaitu mampu meningkatkan kinerja pegawai supaya tetap optimal. Karena ada hubungan antara kinerja pegawai dengan kinerja instansi. Jika pegawai bekerja dengan baik maka kinerja instansi pun meningkat. Begitu pula jika kinerja pegawai menurun maka kinerja instansi juga akan menurun (Ningsih, 2021). Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Ada faktor yang berasal dari dalam SDM itu sendiri dan dari luar dirinya (lingkungan). Salah satu faktor dari dalam yaitu komitmen sedangkan faktor dari luar yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017: 75) budaya organisasi merupakan suatu keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki dan timbul dalam organisasi, sederhananya budaya ialah cara kita melakukan sesuatu di organisasi tersebut.

Pada dasarnya semua organisasi mempunyai budaya, tetapi tidak semua budaya organisasi mempunyai kemampuan yang sama dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan pegawai. Semakin tinggi penerimaan pegawai dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat juga budaya organisasinya. Namun budaya yang kuat juga mempunyai kelemahan, yaitu budaya yang kuat cenderung menghalangi pegawai untuk berani mencoba cara-cara baru, terutama ketika dihadapkan pada situasi yang berubah dengan cepat. Hasil penelitian Andre & Hermanto (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Ferdian & Devita (2020) yang mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Priansa (2017: 109) komitmen organisasi ialah identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap perseroan yang menjadi tempat pengabdianannya dalam bekerja.

Komitmen organisasi tidak hanya berarti loyalitas pasif tetapi juga mencakup hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen maka semakin mudah untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai standar kinerja pegawai. Komitmen yang rendah menandakan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya (Basem et al., 2022). Hasil penelitian Riwukore et al. (2022) bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Suhardi et al. (2021) yang mengatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sukanto & Indriyo (2018: 151) berpendapat bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi penerangan, kebisingan, kebersihan dan keamanan di tempat kerja.

Kondisi yang nyaman, aman dan tenang serta peralatan yang memadai akan membuat pegawai betah bekerja. Dengan kondisi yang nyaman maka pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik tempat kerja seseorang mempengaruhi jam kerja dan sikap terhadap pekerjaannya (Nasir et al., 2020). Hasil penelitian Ningsih (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Nabawi (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari latar belakang ini, maka peneliti berpendapat topik ini layak untuk diteliti. Dimana peneliti melakukan analisis untuk mengetahui hubungan dan keadaan yang

sebenarnya saling berdampak antara budaya organisasi, komitmen dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Sampel dipilih dengan sampel jenuh. Sumber data penelitian berasal dari data primer dengan menyebarkan kuesioner. Uji yang digunakan untuk mengolah data yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda dengan IBM SPSS versi 25

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Validitas**

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,701	0,444
	2	0,868	0,444
	3	0,838	0,444
	4	0,915	0,444
	5	0,808	0,444
	6	0,821	0,444
	7	0,821	0,444
	8	0,688	0,444
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	1	0,709	0,444
	2	0,591	0,444
	3	0,641	0,444
	4	0,779	0,444
	5	0,803	0,444
	6	0,863	0,444
	7	0,866	0,444
	8	0,856	0,444
Komitmen (X <sub>2</sub> )	1	0,582	0,444
	2	0,746	0,444
	3	0,533	0,444
	4	0,807	0,444
	5	0,808	0,444
	6	0,831	0,444
	7	0,688	0,444
	8	0,686	0,444
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	1	0,643	0,444
	2	0,681	0,444
	3	0,822	0,444
	4	0,825	0,444
	5	0,872	0,444
	6	0,928	0,444
	7	0,863	0,444
	8	0,769	0,444

Sumber: Olah data SPSS 25

Dari hasil uji di atas, diketahui semua r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dinyatakan valid.

## Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,915	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,898	0,60	Reliabel
Komitmen	0,852	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,917	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 25

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y), Budaya Organisasi (X1), Komitmen (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan reliabel, karena Cronbach' Alpha > 0,60.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92858062
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.079
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah data SPSS 25

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas, nilai signifikansi untuk model regresi sebesar 0,079 atau lebih besar dari 0,05. Menunjukkan bahwa persamaan regresi ini memiliki sebaran data yang normal.

### Uji Multikolonieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.370	2.700
Komitmen	.877	1.141
Lingkungan Kerja	.377	2.650

Sumber: Olah data SPSS 25

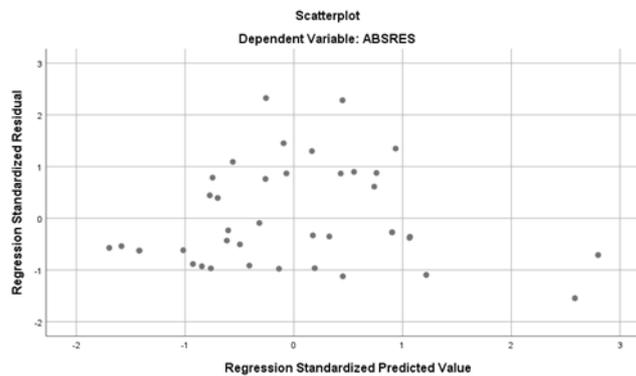
Dari hasil uji di atas, diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0,786	Tak terjadi Heterokedastisitas
Komitmen	0,572	Tak terjadi Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja	0,445	Tak terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Output SPSS 25



Dapat dilihat dari hasil uji diatas, terlihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai sig > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terdapat masalah heterokendastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.268	3.288		2.210	.034
	Budaya_Organisasi	.512	.144	.514	3.540	.001
	Komitmen	-.029	.071	-.038	-.406	.687
	Lingkungan_Kerja	.336	.122	.396	2.756	.009

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 25

Dari hasil uji di atas dapat disimpulkan persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.268 + 0,512 X_1 - 0,029 X_2 + 0,336 X_3 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 7.268 menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi (X1), komitmen (X2) dan lingkungan kerja (X3) konstan atau sama dengan nol maka variabel kinerja pegawai sebesar 7.268.

- b. Koefisien budaya organisasi (b1) = 0,512

Nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,512 dengan nilai positif. Menunjukkan jika budaya organisasi mengalami peningkatan sementara variabel komitmen dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,512.

- c. Koefisien komitmen (b2) = -0,029

Nilai koefisien variabel komitmen sebesar -0,029 dengan nilai negatif. Menunjukkan apabila komitmen mengalami peningkatan sementara variabel budaya organisasi dan

lingkungan kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,029.

d. Koefisien lingkungan kerja ( $b_3$ ) = 0,336

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,336 dengan nilai positif. Menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan sementara variabel budaya organisasi dan komitmen dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,336.

#### Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
<b>Budaya Organisasi</b>	3.540	2.028	0,001
<b>Komitmen</b>	-0,406	2.028	0,687
<b>Lingkungan Kerja</b>	2.756	2.028	0,009

Sumber: Output SPSS 25

1. Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (3.540) >  $t_{tabel}$  (2.028) dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (-0,406) <  $t_{tabel}$  (2.028) dengan nilai signifikan  $0,687 > 0,05$ . Menunjukkan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (2.756) >  $t_{tabel}$  (2.028) dengan nilai signifikan  $0,009 < 0,05$ . Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	371.917	3	123.972	30.767	.000 <sup>b</sup>
Residual	145.058	36	4.029		
Total	516.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Komitmen, Budaya\_Organisasi

Sumber: Olah data SPSS 25

Dari hasil uji di atas diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 30.767 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,87. Jadi ada pengaruh signifikan secara simultan antara budaya organisasi, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.719	.696	2.007

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Komitmen, Budaya\_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 25

Dari hasil uji di atas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,696. Berarti bahwa variabel budaya organisasi, komitmen dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja pegawai sebesar 69,6%. Sedangkan sisanya sebesar 30,4% dijelaskan oleh variabel lain seperti: pelatihan, motivasi, kepemimpinan dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan budaya organisasi, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.578>
- Arestia, N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisaional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gerbang Duabelas. *JURNAL DIMENSI*, 11(2), 314–323. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jumaldms>
- Basem, Z., Zulher, Yusril, M., & Novia, D. P. (2022). Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang. In *International Journal Publishing INFLUENCE: International Journal of Science Review* (Vol. 4, Issue 2). <https://internationaljournal.net/index.php/influence/index>
- Dewi Astuti. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Penelitian Ipteks* (Vol. 5, Issue 2).
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13–24. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasir, M., Murfat, M. Z., Basalamah, J., & Basalamah, A. (2020). An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 65–75. <https://doi.org/10.18196/mb.11188>
- Ningsih, F. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Pos Indonesia (Studi Kasus Pada Delivery Center Surabaya Utara)*.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Riwukore, J. R., Marnisah, L., & Habaora, F. (2022). Employee Performance Analysis Based on the Effect of Discipline, Motivation, and Organizational Commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 76–99. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.1009>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Suhardi, A., Ismilasari, & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Sukanto, R., & Indriyo, G. (2018). *Manajemen Produksi*. BPFE.