



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Gusran¹, Kristian H.P. Lambe², Corvis L. Rantererung³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

Submitted: 01-03-2025 | Review 06-03-2025 | Revision 09-03-2025 | Accepted 12-03-2025

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, terutama di sektor pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi menggunakan SPSS. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 pegawai yang dipilih dengan teknik sensus. Uji korelasi Pearson menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut pada tingkat kepercayaan 99% ($p < 0,01$). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,611$; $p = 0,005$), sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan ($\beta = 0,128$; $p = 0,540$). Model regresi yang dihasilkan memiliki nilai R^2 sebesar 0,519, yang berarti lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 51,9% variabilitas kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya kerja memainkan peran yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat nilai-nilai budaya kerja, seperti integritas, profesionalisme, inovasi, dan komunikasi, guna mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kementerian Agama

Abstract: Employee performance is a major factor in determining the effectiveness and efficiency of an organization, especially in the government sector. This study aims to analyze the influence of work environment and work culture on employee performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Makassar City. The research method used is a quantitative approach with regression analysis techniques using SPSS. The sample in this study was 40 employees selected using the census technique. The Pearson correlation test showed a significant relationship between these variables at a 99% confidence level ($p < 0.01$). The results of the regression test showed that work culture had a significant effect on employee performance ($\beta = 0.611$; $p = 0.005$), while the work environment had no significant effect ($\beta = 0.128$; $p = 0.540$). The resulting regression model has an R^2 value of 0.519, which means that the work environment and work culture together are able to explain 51.9% of employee performance variability. This finding indicates that work culture plays a more dominant role than the work environment in improving employee performance. Therefore, organizations need to strengthen work culture values, such as integrity, professionalism, innovation, and communication, in order to encourage more optimal employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Culture, Employee Performance, Human Resource Management, Ministry of Religion

¹E-mail: gusran1981@gmail.com

²E-mail: kristian_lambe@ukipaulus.ac.id

³E-mail: corvisrante@yahoo.com

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, terutama di sektor pemerintahan yang berperan dalam memberikan layanan publik. Pegawai yang memiliki kinerja optimal akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya fasilitas, kebisingan, atau suasana kerja yang tidak harmonis, dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai (Rahmatullah & Santoso, 2019).

Selain lingkungan kerja, budaya kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai. Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang diadopsi oleh organisasi dan diinternalisasi oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya (Lambe, 2024). Budaya kerja yang positif, seperti integritas, profesionalisme, dan inovasi, dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Setiawan, 2018). Sebaliknya, budaya kerja yang kurang baik, seperti lemahnya komunikasi dan rendahnya dukungan dari manajemen, dapat menghambat kinerja pegawai dan mengurangi kepuasan kerja (Rizki, 2019).

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Firjatullah (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik, budaya kerja yang positif, dan penyesuaian beban kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Studi lain yang dilakukan oleh Indayani (2024) menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor kesehatan. Hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Namun, terdapat kesenjangan penelitian dalam memahami sejauh mana masing-masing faktor berpengaruh terhadap kinerja pegawai, khususnya di sektor pemerintahan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan, sementara penelitian lain menekankan pentingnya budaya kerja sebagai faktor utama dalam membentuk kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan manajemen sumber daya manusia dalam sektor pemerintahan serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan untuk menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang lebih mendukung kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai (Susilana, 2015). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif terhadap variabel penelitian melalui analisis statistik. Data dikumpulkan melalui survei

menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel (Singarimbun, M & Effendi, 2008).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu 40 pegawai, penelitian ini menggunakan teknik sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mengurangi potensi bias akibat pengambilan sampel yang terbatas (Nugroho, S. & HaritantoWalda, 2022).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dalam rentang waktu Januari hingga Februari 2025. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi objek penelitian dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan, khususnya dalam mengelola lingkungan kerja dan budaya kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi skor dari masing-masing variabel penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang memadai. Selanjutnya, analisis korelasi Pearson digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja dan budaya kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Uji regresi linear berganda diterapkan untuk mengetahui besaran pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% ($p < 0,05$), yang berarti bahwa hubungan atau pengaruh antar variabel dianggap signifikan jika nilai signifikansi berada di bawah batas tersebut (Ghozali, 2021; Riadi, 2016; Santosa, 2018).

Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana lingkungan kerja dan budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi instansi pemerintah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan budaya organisasi yang lebih kondusif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	60%
	Perempuan	16	40%
Usia	< 30 tahun	8	20%
	30 - 45 tahun	26	65%
	> 45 tahun	6	15%
Pendidikan	D3	6	15%
	S1	28	70%

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
	S2	6	15%
Lama Bekerja	< 5 tahun	10	25%
	5 - 10 tahun	18	45%
	> 10 tahun	12	30%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Penelitian ini melibatkan 40 pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar sebagai responden. Berdasarkan analisis karakteristik responden, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki rentang usia antara 30–45 tahun (65%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada dalam usia produktif. Dari segi jenis kelamin, sebanyak 60% responden adalah laki-laki dan 40% perempuan. Pendidikan terakhir responden juga bervariasi, dengan sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan S1 (70%), sementara sisanya terdiri dari lulusan D3 (15%) dan S2 (15%).

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat kecenderungan jawaban responden terhadap variabel penelitian. Hasil deskriptif statistik untuk lingkungan kerja, budaya kerja, dan kinerja pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Lingkungan Kerja (X1)	40	12	25	18.50	4.315
Budaya Kerja (X2)	40	11	24	19.03	4.041
Kinerja Pegawai (Y)	40	10	25	17.07	4.281

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata lingkungan kerja dan budaya kerja berada pada kategori cukup baik, sedangkan kinerja pegawai menunjukkan nilai yang relatif moderat.

Analisis Korelasi

Uji korelasi Pearson dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja dan budaya kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) (Ghozali, 2021; Riadi, 2016). Hasil uji korelasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Kinerja Pegawai (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	$r = 0.128, p = 0.540$

Variabel	Kinerja Pegawai (Y)
Budaya Kerja (X2)	$r = 0.611, p = 0.005$

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025

Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai ($p < 0.05$), sedangkan lingkungan kerja (X1) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai ($p > 0.05$) (Haryono, 2017).

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, dilakukan uji regresi linear berganda. Model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y=2.421+0.127X1+0.647X2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- Lingkungan kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.127 dengan nilai signifikansi 0.540, yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Budaya kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.647 dengan nilai signifikansi 0.005, yang berarti budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Nilai R-Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 ^a	.721	.519	.493	3.047

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025

Nilai R² sebesar 0.519 menunjukkan bahwa 51.9% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan budaya kerja, sedangkan sisanya 48.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk melihat hasil uji simultan dari penelitian ini dapat kita lihat pada **tabel 5** berikut ini:

Tabel 5. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371.207	2	185.604	19.988	<.001 ^b
	Residual	343.568	37	9.286		
	Total	714.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025

Hasil uji ANOVA dalam regresi menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan ($F = 19.988$, $p < 0.001$), yang berarti lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, kontribusi budaya kerja lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Firjatullah (2023), yang menyatakan bahwa budaya kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan. Budaya kerja yang baik, seperti adanya integritas, profesionalisme, inovasi, dan komunikasi yang efektif, terbukti mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Di sisi lain, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Rahmatullah dan Santoso (2019) dan (Susanti et al., 2024; Wulandari et al., 2024), yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan produktivitas pegawai. Salah satu kemungkinan penyebab perbedaan ini adalah bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar sudah terbiasa bekerja dalam berbagai kondisi lingkungan, sehingga faktor budaya kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja mereka dibandingkan lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengindikasikan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan, penguatan budaya kerja menjadi faktor yang lebih penting dibandingkan hanya memperbaiki aspek fisik dari lingkungan kerja. Oleh karena itu, manajemen kantor perlu lebih fokus pada peningkatan budaya kerja yang mendukung, seperti transparansi, komunikasi terbuka, serta pengembangan profesional pegawai, guna mendorong peningkatan kinerja yang lebih optimal (Lambe et al., 2024; Susanti et al., 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. **Budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**, dengan nilai koefisien regresi sebesar **0.647** dan tingkat signifikansi **$p = 0.005$** . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. **Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**, dengan nilai koefisien regresi **0.127** dan tingkat signifikansi **$p = 0.540$** . Ini mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja bukan merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor tersebut.
3. **Model regresi yang dihasilkan memiliki nilai R^2 sebesar 0.519**, yang berarti lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama menjelaskan **51.9%**

variabilitas kinerja pegawai, sementara 48.1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. **Penelitian ini menguatkan teori bahwa budaya kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai**, terutama di sektor pemerintahan. Budaya kerja yang baik, seperti integritas, profesionalisme, inovasi, dan komunikasi yang efektif, berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.
5. **Kelebihan penelitian ini** terletak pada penggunaan metode kuantitatif yang terstruktur dan analisis data yang mendalam, sehingga memberikan hasil yang dapat dijadikan referensi bagi pengambilan kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.
6. **Kelemahan penelitian ini** adalah terbatasnya jumlah sampel, yang hanya melibatkan 40 pegawai, serta tidak mempertimbangkan faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
7. **Penelitian lanjutan disarankan untuk menambahkan variabel lain**, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, studi lebih lanjut dapat dilakukan dengan cakupan sampel yang lebih luas atau pada instansi pemerintahan lain untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

Kesimpulan ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu lebih fokus pada penguatan budaya kerja dibandingkan hanya memperbaiki aspek fisik lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Firjatullah, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 45-60.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (Cetakan X). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halik, J. B., Lintang, J., & Patandean, E. H. B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, 10(2). <https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047>
- Haryono, S. (2017). Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS. *Luxima Metro Media*, 450.
- Indayani, R. (2024). Analisis Faktor Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sektor Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 25-39.
- Lambe, K. H. P. (2024). Unlocking Gen-Z employee potential: the role of strategic leadership and organizational culture. *Desbloqueando o potencial dos funcionários da geração Z: o papel da liderança estratégica e da cultura organizacional* Como liberar el potencial de los emplea. *Brazilian Journal of Development*, 10(11), 1-21. <https://doi.org/10.34117/bjdv10n11-033>
- Lambe, K. H. P., Palondongan, E., Ma'na, P., & Tandi, A. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Al-Buhuts*, 20(1), 138-147. <https://doi.org/10.30603/ab.v20i1.4711>

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (8th ed.). Cengage Learning.
- Nugroho, S., A., & HaritantoWalda. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Statistika*.
- Rahmatullah, A., & Santoso, B. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Instansi Pemerintah. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(3), 70–85.
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)* (1st ed.). CV. Andi Offset.
- Rizki, S. (2019). Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan: Studi pada Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(4), 112–125.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Setiawan, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(2), 55–70.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Penerbit ANDI.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2008). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES.
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN KRISTEN WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA. *MARIOBRE: Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/301>
- Susilana, R. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. *Journal of Visual Languages & Computing*, 11(3), 287–301.
- Wulandari, Sabandar, S. Y., & Patiung, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MARIOBRE: Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 83–90. <https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/311>