

Analysis Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance At The Medan Perjuangan District Office

Analisis Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Perjuangan

Aisyah Nurul Fasah Lbs¹⁾, Sri Rahayu²⁾, M. Chaerul Rizky³⁾
^{1,2,3} *Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*
 Email: ¹⁾ aisyahnurullbs31@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 Maret 2026]
 Revised [27 April 2026]
 Accepted [30 April 2026]

KEYWORDS

Organizational Culture,
 Employee Performance and
 Performance Of Employees.

This is an open access article
 under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk menganalisis Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Perjuangan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 23. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 3.651 dan t_{tabel} sebesar 1,984723 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.651 > 1.984723$) dengan sig. $0.000 < 0.05$ sehingga hasil penelitian menerima H1. Dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan. Variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2.345 dan t_{tabel} sebesar 1,984723 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.345 > 1.984723$) dengan sig. $0,021 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H1. Dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan. Nilai diperoleh $f_{hitung} = 92.290 > f_{tabel} 3.09$ dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H1 diterima. Dimana variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan.

ABSTRACT

The research analysis aims to analyze the organizational culture and work environment on employee performance at the Medan Perjuangan District Office. The data analysis technique used is the associative research method with the help of the SPSS version 23 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 100 respondents. Primary data collection used a questionnaire. The results of the study indicate that the organizational culture variable has a t count of 3.651 and a t table of 1.984723, so t count > t table ($3.651 > 1.984723$) with sig. $0.000 < 0.05$ so that the results of the study accept H1. It can be explained that the organizational culture variable (X1) influences the employee performance variable of the Medan Perjuangan Sub-district Office. The work environment variable has a t count of 2.345 and a t table of 1.984723, so t count > t table ($2.345 > 1.984723$) with sig. $0.021 < 0.05$ so that the results of the study accept H1. It can be explained that the work environment variable (X2) influences the employee performance of the Medan Perjuangan Sub-district Office. The value obtained is f count = $92.290 > f$ table 3.09 with sig. $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that H1 is accepted. Where the variables of organizational culture (X1) and work environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees at the Medan Perjuangan District Office.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat di pisahkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kompetensi dan kinerja pegawainya. Di era modern ini, tuntutan masyarakat terhadap layanan publik yang berkualitas semakin meningkat, yang secara langsung menempatkan kinerja pegawai sebagai sorotan utama. Pegawai merupakan organisme hidup yang memungkinkan berfungsinya suatu organisasi dan menjadi unsur penting dalam manajemen (Rizky & Ardian, 2019). Organisasi publik, seperti kantor kecamatan, memegang peran vital sebagai garda terdepan pelayanan masyarakat, Oleh karena itu, memastikan setiap pegawai dapat bekerja secara optimal menjadi prioritas strategis bagi pemerintah. Kecamatan Medan Perjuangan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) di Kota Medan yang mempunyai wilayah kerja di Kecamatan sebagai unsur pelaksana di bidang pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, camat bertanggung jawab untuk melaksanakan sebagian kewenangan bupati atau wali kota dalam urusan pemerintahan umum, koordinasi pembangunan, pemberdayaan masyarakat, dan pelayanan administrasi. Kegiatan kinerja pelayanan yang dilaksanakan oleh Kantor Camat Medan Perjuangan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan melaksanakan ketentuan hukum. Bentuk Pelayanan yang diberikan oleh Kantor Camat Medan Perjuangan meliputi pelayanan administrasi publik, seperti penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), surat keterangan pindah tempat tinggal, sertifikat/akta tanah, Surat Keterangan Catatan Kriminal (SKCK),

dan surat keterangan miskin. Pramudya *et al.*, (2025) mengatakan bahwa “Kinerja pegawai yang optimal merupakan indikator kunci keberhasilan perusahaan dan berkontribusi pada produktivitas organisasi secara keseluruhan”.

Para pegawai harus melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif, mengoptimalkan waktu kerja, serta menjaga disiplin dan kejujuran untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas tinggi. Oleh karena itu, kinerja pegawai memainkan peran penting dalam memastikan kelancaran fungsi organisasi. Dalam upaya mendukung efektivitas kinerja bagi pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan, maka pihak instansi memperkuat budaya organisasi melalui peningkatan kegiatan kebersamaan yang mendukung semangat pegawai. Namun, setelah melakukan observasi maka hasilnya menunjukkan bahwa masih cukup banyak pegawai yang mengabaikan visi dan misi sebagai pedoman dalam melayani masyarakat.

Kegiatan gotong royong dan senam juga tidak lagi dilaksanakan secara rutin, disebabkan oleh padatnya jadwal pelayanan publik dan kurangnya inisiatif untuk memulihkan kegiatan tersebut. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas antar pegawai. Lingkungan kerja yang efektif juga sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Hasil observasi menunjukkan bahwa ruang kerja yang tersedia bagi pegawai belum cukup luas, fasilitas yang tersedia belum cukup memadai, dan penataan ruang kerja masih belum rapi sehingga mempengaruhi kenyamanan pegawai. Peneliti melakukan observasi di Kantor Camat Medan Perjuangan dan menemukan bahwa kinerja pegawai belum mengoptimalkannya dengan baik, seperti kurangnya kedisiplinan pegawai, kurangnya intensitas kegiatan sosial, dan lingkungan kerja yang belum efektif. Hal ini mengakibatkan kuantitas hasil kerja menjadi rendah.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Kasmir (2018) mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Rahayu (2020), performance atau kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki, guna mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta selaras dengan norma moral dan etika.

Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2017), budaya organisasi merupakan kumpulan asumsi dasar yang dimiliki dan dipelajari bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam menyelesaikan berbagai permasalahan. Widodo (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah roh atau identitas organisasi yang mengandung kekuatan sosial untuk menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitsemite (2017), lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang berada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Setiawan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak terbentuk secara alami, melainkan harus dirancang dan diciptakan oleh perusahaan bagi para pegawainya. Selanjutnya, Rahayu *et al.* (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman mampu mendukung kinerja pegawai secara lebih optimal melalui tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, sehingga diharapkan dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja yang lebih terarah.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif, yaitu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab dan akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Manullang dan Pakpahan, 2020). Menurut Sugiyono (2021), metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang bersifat ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data guna mencapai tujuan dan manfaat tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan yang berjumlah 100 pegawai, terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non-ASN. Penelitian ini berfokus pada pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan. Mengingat jumlah pegawai yang ada di Kantor Camat Medan Perjuangan berjumlah 100 pegawai, maka sampel yang digunakan sebanyak 100 orang pegawai sebagai responden untuk sampel penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Alat pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-tabel	Hasil
Budaya Organisasi (X ₁)	Q-1	0.825	0,195	Valid
	Q-2	0.841		Valid
	Q-3	0.835		Valid
	Q-4	0.815		Valid
	Q-5	0.801		Valid
	Q-6	0.771		Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	Q-1	0.822	0,195	Valid
	Q-2	0.811		Valid
	Q-3	0.842		Valid
	Q-4	0.814		Valid
	Q-5	0.752		Valid
	Q-6	0.814		Valid
	Q-7	0.800		Valid
	Q-8	0.846		Valid
	Q-9	0.816		Valid
	Q-10	0.852		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Q-1	0.810	0,195	Valid
	Q-2	0.852		Valid
	Q-3	0.853		Valid
	Q-4	0.805		Valid
	Q-5	0.863		Valid
	Q-6	0.829		Valid
	Q-7	0.875		Valid
	Q-8	0.838		Valid
	Q-9	0.851		Valid
	Q-10	0.832		Valid

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, nilai validitas yang tercantum pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid (sah), karena seluruh nilai koefisien yang diperoleh lebih besar dari 0,195.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

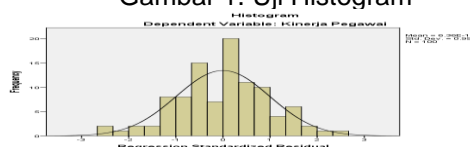
Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0.898	0.70	6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.945	0.70	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.954	0.70	10	Reliabel

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yang diteliti > 0,70 sehingga data bersifat reliabel.

Uji Normalitas

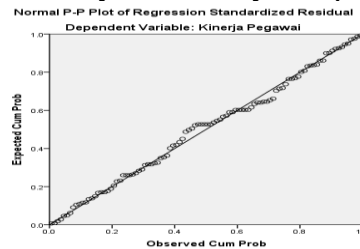
Gambar 1. Uji Histogram



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan tampilan histogram, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang ditandai dengan bentuk grafik menyerupai lonceng serta memiliki puncak dan penyebaran yang seimbang di bagian tengah.

Gambar 2. Uji Probabililty Plot (P-Plot)



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa sebaran data berada di sekitar garis diagonal dan tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal..

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24423642
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.057
	Negative	-.062
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan pada uji *kolmogorov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,200 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	.186	5.385
Lingkungan Kerja	.186	5.385

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 4, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* yang tidak berada di bawah batas ketentuan, yaitu 0,1, serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi batas yang ditetapkan, yaitu 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Gambar 3. Uji Heterokedesitas



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan tampilan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola maupun kecenderungan garis tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Heteroskedastisitas Menggunakan Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.555	1.373		1.133	.260
Budaya Organisasi	-.019	.161	-.028	-.117	.907
Lingkungan Kerja	.043	.097	.104	.441	.660

a. Dependent Variable: Abres
 Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0.907 > 0.05, dan nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0.660 > 0.05. Maka hal tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.361	2.240	
	Budaya Organisasi	.960	.263	.505
	Lingkungan Kerja	.371	.158	.324

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan :

$$Y = 1,361 + 0,960 X_1 + 0,371X_2$$

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.361	2.240		.607	.545
Budaya Organisasi	.960	.263	.505	3.651	.000
Lingkungan Kerja	.371	.158	.324	2.345	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Output SPSS ver 23

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1982.768	2	991.384	92.290	.000 ^b
	Residual	1041.982	97	10.742		
	Total	3024.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant) Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja
 Sumber: Output SPSS ver 23

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 92,290 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F table pada penelitian ini sebesar 3,09 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > F table (92,290 > 3,09) dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.648	3.278

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant) Kepemimpinan dan Komunikasi

Sumber: Output SPSS ver 23

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,648 yang menunjukkan bahwa sebesar 64,8% variasi kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sementara itu, sebesar 35,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 3.651 dan t_{tabel} sebesar 1,984723 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.651 > 1.984723$) dengan sig. $0.000 < 0.05$ sehingga hasil penelitian menerima H1. Dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan. Arah positif menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi meningkat maka dapat menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,960, dengan kata lain ketika ada peningkatan budaya organisasi dengan indikator dimensi adaptasi eksternal, dimensi integrasi internal dan dimensi asumsi dasar maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, kebiasaan kerja, serta pola perilaku yang berlaku dalam organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas pelayanan. Sebaliknya, apabila budaya organisasi belum tertanam dengan baik, maka kinerja pegawai cenderung menurun, baik dari aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, maupun profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Silalahi & Harahap, 2025), (Ailidya *et al.*, 2024), (Sulistiawan *et al.*, 2018) dan (Syafitri dan Rizky, 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada bagaimana organisasi membangun dan menerapkan budaya kerja yang positif, seperti kerja sama, integritas, komitmen, dan orientasi pelayanan publik. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi perlu menjadi perhatian utama pimpinan di Kantor Camat Medan Perjuangan guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Rendahnya dimensi asumsi-asumsi dasar dalam budaya organisasi di Kantor Camat Medan Perjuangan menunjukkan bahwa nilai-nilai mendasar seperti pola pikir, keyakinan bersama, dan cara pandang pegawai terhadap pekerjaan serta tanggung jawab belum tertanam secara kuat. Kondisi ini dapat berdampak pada rendahnya budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2.345 dan t_{tabel} sebesar 1,984723 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.345 > 1.984723$) dengan sig. $0,021 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H2. Dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan. Arah positif menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat maka dapat menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,371, dengan kata lain ketika ada peningkatan lingkungan kerja dengan indikator kondisi ruangan, tata letak ruangan, fasilitas, keadilan organisasi dan hubungan antara pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis mampu mendorong pegawai bekerja lebih efektif, efisien, dan profesional. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat konsentrasi, menurunkan motivasi, dan berdampak pada rendahnya kualitas kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Herawati *et al.*, 2022), dan (Trievanni *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai perlu diiringi dengan perbaikan dan pengelolaan lingkungan kerja secara berkelanjutan, sehingga pelayanan yang diberikan oleh Kantor Camat Medan Perjuangan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal dan berkualitas. Rendahnya fasilitas kerja pada

lingkungan kerja di Kantor Camat Medan Perjuangan menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia belum sepenuhnya mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya efektivitas, efisiensi, serta kualitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai dari nilai diperoleh $f_{hitung} = 92.290 > f_{tabel} 3.09$ dengan $sig. 0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima. Dimana variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan budaya organisasi dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang berlaku dalam organisasi, bersama dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis mampu mendorong pegawai bekerja lebih efektif, efisien, dan profesional. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat konsentrasi, menurunkan motivasi, dan berdampak pada rendahnya kualitas kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai perlu diiringi dengan perbaikan dan pengelolaan lingkungan kerja secara berkelanjutan, sehingga pelayanan yang diberikan oleh Kantor Camat Medan Perjuangan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal dan berkualitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah terjawab dan menjelaskan bahwa fenomena kurang optimalnya kinerja pegawai disebabkan oleh faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja di Kantor Camat Medan Perjuangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.651 dan t_{tabel} sebesar 1,984723 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.651 > 1.984723$) dengan $sig. 0.000 < 0.05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 artinya variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan.
2. Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.345 dan t_{tabel} sebesar 1,984723 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.345 > 1.984723$) dengan $sig. 0,021 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_2 . Dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan.
3. Hasil pengujian menunjukkan nilai $f_{hitung} = 92.290 > f_{tabel} 3.09$ dengan $sig. 0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_2 diterima. Dimana variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan

Saran

1. Rendahnya dimensi asumsi-asumsi dasar dalam budaya organisasi di Kantor Camat Medan Perjuangan dapat berdampak pada rendahnya komitmen dan kinerja pegawai. Oleh karena itu pimpinan perlu menjadi contoh nyata dalam menerapkan nilai kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, dan orientasi pelayanan. Kantor Camat Medan Perjuangan disarankan menanamkan pemahaman bahwa keberhasilan organisasi merupakan hasil kontribusi seluruh pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi nilai kerja, pembinaan rutin, dan penegasan peran masing-masing pegawai. Pegawai perlu didorong untuk memiliki asumsi dasar bahwa pekerjaan bukan hanya kewajiban administratif, tetapi bentuk pengabdian kepada masyarakat. Dengan pola pikir ini, pegawai akan lebih proaktif, responsif, dan bertanggung jawab dalam bekerja.
2. Rendahnya fasilitas kerja pada lingkungan kerja di Kantor Camat Medan Perjuangan menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia belum sepenuhnya mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Oleh karena itu, beberapa saran yang dapat diberikan yaitu Kantor Camat Medan Perjuangan disarankan melakukan inventarisasi fasilitas kerja, seperti meja dan kursi, komputer, printer, jaringan internet, serta peralatan pendukung lainnya, guna memastikan seluruh fasilitas berada dalam kondisi layak pakai. Penataan ruang kerja yang rapi, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta kebersihan lingkungan kantor juga perlu diperhatikan.
3. Rendahnya kualitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Perjuangan menunjukkan bahwa hasil pekerjaan pegawai belum sepenuhnya memenuhi standar ketelitian, ketepatan, dan profesionalisme yang diharapkan dalam pelayanan publik. Pimpinan disarankan melakukan pengawasan secara rutin serta memberikan arahan dan koreksi secara langsung apabila ditemukan kesalahan kerja, sehingga kualitas hasil kerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ailidya, U., Ardian, N., & Rahayu, S. (2024). Analisis Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 1363–1378.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Herawati, T., Fitralisma, G., Mulyani, I. D., & Syaifulloh, M. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338-345.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Manullang, M dan Pakpahan, M (2021). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian. Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media : Bandung.
- Rusiadi., Subiantoro dan Hidayat, R (2020). *Metode Penelitian*, Medan : Penerbit USU press.
- Mangkunegara, A. P. (2016-2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Pramudya, A. D., Yanti, E. D., & Sebayang, S. (2025). *Economics and Digital Business Review Analisis Pelatihan Kerja , Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan*. 6(2), 1269–1284.
- Rahayu, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Work Discipline and Employee Performance. *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 6(2), 250-253.
- Rahayu, S., Harianto, H., & Saragih, M. G. (2019, December). Analysis of quality of work life effect on organizational citizenship behavior with work satisfaction as a variable intervening. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 2, No. 3, pp. 236-247).
- Rizky, M. C., & Pancabudi, U. P. (2022). *Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT . Kalfaz Sadhara*. 6, 802–808.
- Rizky, M. , C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan . *International Journal in Management and Social Science*, 7(8), 67–75
- Silalahi, J. M., & Harahap, R. (2025). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Oraginasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Tbk Isuzu Cabang Medan. 12(4), 1745-1756.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61.
- Syahfitri, S., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 16-23.
- Trievanni Chantika, Sulaiman Helmi, Muji Gunarto, & Fitriasuri. (2025). The Effect of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. 5(1), 1765–1780.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. 10(1), 41–52.
- Widodo, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Binjai. 11(1), 279–295.