

The Influence Of Work Environment, Organizational Culture, And Work Discipline On Employee Performance At PUD Pasar Kota Medan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PUD Pasar Kota Medan

Olivia Umma Enelis ¹⁾; Yohny Anwar ²⁾; Ikhah Malikhah ³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

Email: ¹⁾ Oliviaumma2020@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 Maret 2026]

Revised [26 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

KEYWORDS

Work Environment, Organizational Culture, Work Discipline.

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan. Populasi pada penelitian ini sebanyak 760 orang pegawai dengan sampel yang diambil berdasarkan rumus Slovin sebanyak 89 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Penelitian ini dilakukan dari di tahun 2026. Penelitian ini menggunakan data primer-kuantitatif yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan kemudian diolah dengan SPSS 24.0 dengan model analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai regresi sebesar 0,595 dan t_{hitung} sebesar 5,566. Sekitar 91,8% kinerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat/erat terhadap lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja dengan nilai R sebesar 0,960.

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of the work environment, human resource development, and work discipline on employee performance at PUD Pasar Kota Medan. The population in this study consisted of 760 employees, with a sample of 89 employees determined using the Slovin formula. The sampling technique used was purposive sampling. This study was conducted in 2026. The research used quantitative primary data collected through the distribution of questionnaires and then processed using SPSS 24.0 with a multiple linear regression analysis model. The results showed that the work environment, organizational culture, and work discipline, both partially and simultaneously, had a positive and significant effect on employee performance at PUD Pasar Kota Medan. Work discipline became the most dominant variable affecting employee performance, with a regression value of 0.595 and a t -value of 5.566. Approximately 91.8% of employee performance could be explained by the work environment, organizational culture, and work discipline, while the remaining portion was influenced by other factors. Employee performance had a very strong relationship with the work environment, organizational culture, and work discipline, as indicated by an R value of 0.960.

PENDAHULUAN

Perusahaan Umum Daerah (PUD) Pasar Kota Medan merupakan badan usaha milik Pemerintah Kota Medan yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan pengembangan pasar tradisional sebagai pusat aktivitas ekonomi kerakyatan (Sinaga & Sihombing, 2025). Keberadaan PUD Pasar tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan perusahaan, tetapi juga mengemban fungsi pelayanan publik dalam menyediakan fasilitas perdagangan yang tertib, aman, dan berkelanjutan bagi masyarakat (Harahap & Indriani, 2025). Keberhasilan PUD Pasar Kota Medan dalam menjalankan perannya sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai sebagai pelaksana utama kebijakan dan operasional perusahaan daerah (Sinaga & Sihombing, 2025).

Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi, khususnya pada lembaga pelayanan publik. Kinerja yang optimal tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu, mencapai target kerja, memanfaatkan waktu secara efisien, mematuhi ketentuan anggaran, serta menjalin kerja sama yang baik dalam lingkungan kerja (Aulia et al., 2025). Namun, hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan masih menghadapi berbagai kendala. Ditemukan adanya ketidaksesuaian hasil kerja dengan standar mutu yang ditetapkan, rendahnya ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta belum optimalnya efisiensi penggunaan sumber daya. Kondisi tersebut berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan publik.

Hasil pra-survei terhadap 20 orang pegawai memperkuat temuan tersebut. Sebanyak 60% responden menyatakan bahwa hasil pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan standar mutu, dan

70% menyatakan belum mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, 60% responden menilai pelaksanaan kegiatan operasional belum sesuai dengan batas anggaran, serta 55% menyatakan bahwa pelaksanaan tugas belum konsisten mengikuti arahan dan pengawasan atasan. Temuan ini menunjukkan bahwa permasalahan kinerja pegawai masih bersifat mendasar dan memerlukan perhatian serius dari manajemen.

Secara teoretis, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kasmir (2022) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 13 faktor, di mana tiga di antaranya adalah lingkungan kerja, budaya organisasi, serta disiplin kerja. Pada PUD Pasar Kota Medan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja dipandang sebagai faktor dominan yang relevan dengan permasalahan empiris yang terjadi. Hal ini sejalan dengan temuan sejumlah penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Ningrum & Suprayetno, 2025).

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik yang secara langsung memengaruhi kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam bekerja (Utami et al., 2025). Hasil observasi menunjukkan bahwa kondisi kebersihan dan kerapian di beberapa unit kerja PUD Pasar Kota Medan belum terjaga secara optimal. Penataan ruang kerja yang kurang teratur, pencahayaan dan sirkulasi udara yang tidak memadai, serta kondisi fasilitas pendukung yang kurang terawat berpotensi menurunkan konsentrasi dan produktivitas kerja. Dari aspek nonfisik, hubungan antarpegawai dan dukungan pimpinan juga belum berjalan secara optimal. Pra-survei menunjukkan bahwa 65% pegawai menilai kebersihan dan kerapian lingkungan kerja masih kurang, 55% menilai hubungan kerja belum harmonis, dan 70% merasa belum memperoleh perhatian serta dukungan yang memadai dari atasan. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya kondusif dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan pola kerja pegawai (Hadi et al., 2024). Budaya organisasi yang kuat mampu mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan nilai, norma, dan tujuan organisasi. Namun, hasil observasi dan pra-survei menunjukkan bahwa budaya organisasi di PUD Pasar Kota Medan belum terbentuk secara optimal. Sebanyak 60% responden menilai bahwa pimpinan belum sepenuhnya menunjukkan keteladanan dalam bersikap dan mengambil keputusan, sementara 55% responden menyatakan belum memahami dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan misi organisasi. Pada aspek pengembangan dan motivasi, 55% pegawai mengaku belum memperoleh kesempatan pelatihan yang memadai, dan 70% menyatakan kurang mendapatkan dorongan serta apresiasi untuk berinovasi. Lemahnya budaya organisasi ini berpotensi menurunkan keterlibatan pegawai dan berdampak negatif terhadap kinerja.

Disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai target kinerja (Maksum & Andika, 2025). Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur kerja, serta norma etika yang berlaku. Hasil observasi menunjukkan masih adanya ketidaktertiban dalam kehadiran, ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja, serta rendahnya ketelitian dan etika kerja. Pra-survei menunjukkan bahwa 70% pegawai tidak selalu hadir tepat waktu dan belum konsisten mematuhi ketentuan berpakaian dan prosedur kerja, sementara 60% mengaku kurang teliti dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja belum menjadi budaya yang melekat dalam organisasi dan berpotensi menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Permasalahan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja yang terjadi di PUD Pasar Kota Medan saling berkaitan dan secara simultan berpotensi menurunkan kinerja pegawai apabila tidak ditangani secara sistematis. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kenyamanan dan semangat kerja, budaya organisasi yang lemah dapat mengaburkan arah dan nilai kerja pegawai, serta disiplin kerja yang rendah dapat mengganggu stabilitas operasional organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengkaji secara empiris pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sejauh mana lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan, baik secara parsial maupun simultan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, serta memberikan dasar empiris bagi perumusan kebijakan manajerial yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik di PUD Pasar Kota Medan.

LANDASAN TEORI

Kasmir (2022) yang menjelaskan bahwa terdapat 13 faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Berdasarkan teori ini, setidaknya terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan,

yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ihsan & Yaman (2025), Ningrum & Suprayetno (2025), Harisandi & Wajdi (2024), dan Duka et al. (2023) menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Siahaan et al., 2022). Pendekatan asosiatif-kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan sebab akibat antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan data berbentuk angka yang dianalisis secara statistik (Darmawan, 2022).

Penelitian dilaksanakan pada Perusahaan Umum Daerah (PUD) Pasar Kota Medan yang berlokasi di Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PUD Pasar Kota Medan yang berjumlah 760 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 89 responden (Gulo et al., 2025). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria responden merupakan pegawai tetap, telah bekerja minimal satu tahun, dan tidak menduduki jabatan pimpinan (Kumala & Setiawan, 2025). Teknik ini dipilih agar responden memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai terhadap kondisi organisasi yang diteliti.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan dan konsistensi alat ukur (Anwar, 2021). Data selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik (Anwar, 2025). Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik (Sidik, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Malikhah et al., 2021). Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai (Malikhah et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Distribusi Jawaban Responden Atas Kuesioner yang Diberikan

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, diketahui bahwa dari 89 responden terdapat 47 orang (52,8%) berjenis kelamin pria dan 42 orang (47,2%) wanita, yang menunjukkan komposisi relatif seimbang. Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada rentang 41–45 tahun sebanyak 25 orang (28,1%), diikuti usia 36–40 tahun sebesar 19 orang (21,3%), yang mencerminkan dominasi pegawai usia produktif. Berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan Strata-1 sebanyak 56 orang (62,9%) dan Strata-2 sebanyak 20 orang (22,5%). Sementara itu, dari aspek masa kerja, responden dengan masa kerja 11–15 tahun mendominasi sebanyak 22 orang (24,7%). Secara keseluruhan, karakteristik ini menunjukkan responden memiliki pengalaman, kematangan, dan kompetensi yang memadai sehingga mendukung keandalan hasil penelitian.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif distribusi jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1), diketahui bahwa seluruh indikator memperoleh nilai rata-rata pada kategori baik. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kebersihan dan kerapian tempat kerja, dengan nilai rata-rata di atas 4,14, yang menunjukkan kesadaran pegawai dalam menjaga lingkungan kerja. Indikator pencahayaan dan sirkulasi udara juga dinilai baik, mencerminkan persepsi positif terhadap kenyamanan fisik ruang kerja. Selain itu, hubungan antar karyawan serta dukungan dari atasan memperoleh respons dominan positif, yang menunjukkan adanya kerja sama, komunikasi yang baik, serta peran pimpinan yang mendukung. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dinilai kondusif dan mampu mendukung pelaksanaan tugas pegawai secara optimal.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif distribusi jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X2), diketahui bahwa seluruh indikator berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata di atas 3,85. Pada indikator perilaku pemimpin, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa pimpinan dinilai profesional, adil, serta menghargai kontribusi pegawai.

Indikator mengedepankan misi perusahaan juga memperoleh respons positif, menandakan bahwa pegawai memahami dan menjadikan visi serta tujuan organisasi sebagai pedoman kerja. Selanjutnya, indikator proses pembelajaran menunjukkan komitmen pegawai dalam meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan penerapan pengetahuan baru. Sementara itu, budaya memotivasi dinilai baik, yang mencerminkan adanya dorongan dari pimpinan melalui penghargaan dan kesempatan berinovasi (Anwar, 2024). Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi telah terbentuk secara positif dan mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif distribusi jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X_3), seluruh indikator menunjukkan penilaian pada kategori baik hingga sangat baik. Indikator absensi memperoleh respons dominan setuju dan sangat setuju, dengan nilai rata-rata tertinggi pada kepatuhan menyelesaikan jam kerja (4,2697), yang mencerminkan kedisiplinan waktu pegawai. Ketaatan terhadap peraturan dan standar kerja juga dinilai baik, menandakan kepatuhan pegawai terhadap prosedur organisasi. Selain itu, indikator tingkat kewaspadaan tinggi menunjukkan sikap kehati-hatian dan ketelitian dalam bekerja. Indikator bekerja etis memperoleh penilaian sangat baik, khususnya pada aspek kejujuran. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai telah terinternalisasi dengan baik dan mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil analisis distribusi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diukur melalui enam indikator, diketahui bahwa secara umum kinerja pegawai berada pada kategori baik hingga sangat baik. Pada indikator kualitas dan kuantitas, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang teliti, sesuai standar mutu, serta memenuhi target dan volume kerja yang ditetapkan. Indikator waktu menunjukkan bahwa pegawai dinilai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memanfaatkan jam kerja secara efektif. Selanjutnya, indikator penekanan biaya mencerminkan kesadaran pegawai terhadap efisiensi penggunaan sumber daya dan anggaran. Indikator pengawasan memperoleh respons sangat positif, menandakan kepatuhan terhadap arahan atasan serta konsistensi pelaporan kinerja. Sementara itu, hubungan antar pegawai juga dinilai baik, yang menggambarkan terciptanya kerja sama dan komunikasi yang harmonis. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa kinerja pegawai telah berjalan optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item ke -	r_{hitung}				r_{kritis}	Keterangan
	Lingkungan Kerja (X_1)	Budaya Organisasi (X_2)	Disiplin Kerja (X_3)	Kinerja Pegawai (Y)		
1	0,607	0,652	0,658	0,562	0,3	Valid
2	0,649	0,613	0,542	0,587	0,3	Valid
3	0,744	0,570	0,697	0,592	0,3	Valid
4	0,653	0,715	0,760	0,558	0,3	Valid
5	0,682	0,759	0,634	0,848	0,3	Valid
6	0,789	0,790	0,609	0,635	0,3	Valid
7	0,634	0,835	0,793	0,722	0,3	Valid
8	0,811	0,500	0,580	0,834	0,3	Valid
9	-	-	-	0,764	0,3	Valid
10	-	-	-	0,538	0,3	Valid
11	-	-	-	0,559	0,3	Valid
12	-	-	-	0,727	0,3	Valid

Setiap item pernyataan pada setiap variabel memberikan nilai r hitung yang jauh lebih besar dari pada nilai r kritis yang sebesar 0,3. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian dan data yang dihasilkan telah valid dan layak digunakan (Aulia et al., 2025).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

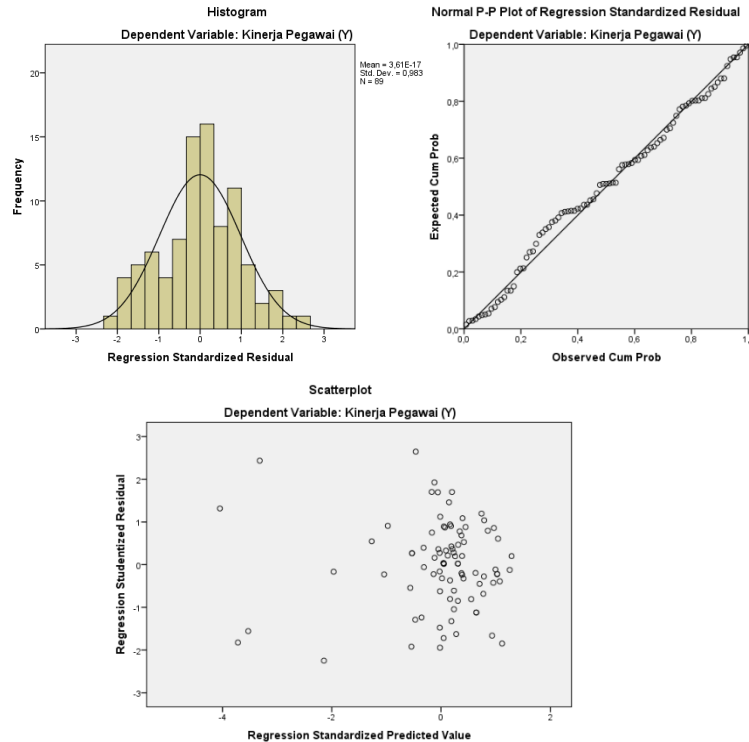
Variabel	Reliability Statistics			
	Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,904	8	Cronbach's Alpha > 0,7	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,894	8	Cronbach's Alpha > 0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,887	8	Cronbach's Alpha > 0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,915	12	Cronbach's Alpha > 0,7	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2026)

Setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang jauh lebih besar dari 0,7 yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian dan data yang dihasilkan telah reliabel atau andal digunakan (Gulo et al., 2025).

Uji Asumsi Klasik

Gambar 1. Grafik Histogramda P-P Plot Normalitas serta Scatterplot Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2026)

Berdasarkan kurva histogram normalitas, terlihat bahwa sebaran data membentuk pola menyerupai lonceng dengan puncak di bagian tengah dan tidak menunjukkan kemencengan ke arah kiri maupun kanan. Pola tersebut mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi (Siahaan et al., 2022).

Grafik Normal P-P Plot memperlihatkan sebanyak 89 titik data yang menyebar di sekitar serta mengikuti arah garis diagonal, bahkan sebagian besar titik berada tepat pada garis tersebut. Kondisi ini memperkuat kesimpulan bahwa data residual terdistribusi secara normal (Malikhah et al., 2023).

Grafik scatterplot menunjukkan 89 titik-titik yang tersebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut (Anwar, 2025).

Tabel 3 Uji Multikolinearitas, Kolmogorov-Smirnov, dan Uji Glejser

Asymp. Sig. (2-tailed) Uji Kolmogorov-Smirnov			0,200 ^{c,d}
Variabel	Tolerance	VIF	Sig. Uji Gjelser
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,153	6,529	0,217
Budaya Organisasi (X ₂)	0,209	4,774	0,596
Disiplin Kerja (X ₃)	0,174	5,764	0,611

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2026)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov memberikan nilai sig sebesar 0,200 di mana nilai ini jauh lebih besar dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa data telah benar-benar terbukti terdistribusi normal (Siahaan et al., 2022).

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas masing-masing memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas untuk setiap variabel bebas (Gulo et al., 2025).

Hasil uji geljser juga membuktikan tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi dikarenakan setiap variabel memiliki nilai signifikan yang jauh lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan seluruh asumsi klasik telah terpenuhi (Albaqy & Hasibuan, 2025).

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial)

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	Sig.	Arah Pengaruh
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,005	1,513		1,986	0,050	
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,551	0,109	0,393	5,042	0,000	Positif dan Signifikan
Budaya Organisasi (X ₂)	0,268	0,091	0,197	2,956	0,004	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja (X ₃)	0,595	0,107	0,408	5,566	0,000	Positif dan Signifikan

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2026)

Hasil pengujian regresi linear berganda memberikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Ihsan & Yaman, 2025):

$$Y = 3,005 + 0,551X_1 + 0,268X_2 + 0,595X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 3,005 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Pegawai tetap memiliki nilai dasar sebesar 3,005. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan tidak sepenuhnya bergantung pada ketiga variabel tersebut, karena masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja pegawai, seperti kompetensi individu, pengalaman kerja, maupun sistem penghargaan (Harisandi & Wajdi, 2024).

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,551 menunjukkan arah pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,551 satuan, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Arah pengaruh positif ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, serta didukung fasilitas yang memadai mampu mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, konsentrasi, serta kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Pridayanni & Andayani, 2025).

Koefisien regresi Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,268 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,268 satuan. Arah pengaruh positif ini mencerminkan bahwa nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berlaku dalam organisasi berperan dalam membentuk perilaku pegawai. Budaya organisasi yang kuat, seperti disiplin, kerja sama, dan orientasi pada hasil, akan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi, sehingga kinerja dapat meningkat (Pratama et al., 2025).

Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₃) sebesar 0,595 merupakan nilai terbesar dibandingkan variabel lainnya dan juga menunjukkan arah pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,595 satuan. Arah pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, meminimalkan kesalahan, serta bekerja sesuai prosedur, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal (Yanti et al., 2025).

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan *Standardized Coefficients* (Beta), dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X₃) merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan karena Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi terbesar (0,595) dan nilai Beta tertinggi

(0,408), yang menunjukkan kontribusi relatif paling kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya (Nasution et al., 2025).

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Nilai t_{tabel} diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*), yaitu $df = n - k = 89 - 4 = 85$, dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,988 (Albaqy & Hasibuan, 2025).

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,042, yang lebih besar dari t_{tabel} (1,988), serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berpengaruh signifikan berarti bahwa pengaruh yang terjadi bukan disebabkan oleh faktor kebetulan, melainkan benar-benar memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai (Saputra et al., 2025).

Variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,956, yang juga lebih besar dari t_{tabel} (1,988), dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penerapan nilai dan norma organisasi yang baik secara nyata mampu meningkatkan perilaku kerja dan hasil kerja pegawai (Wulandari et al., 2025).

Variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} terbesar, yaitu 5,566, yang jauh melampaui t_{tabel} (1,988), serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Tingginya nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor paling kuat dalam menentukan kinerja pegawai, karena disiplin secara langsung berkaitan dengan kepatuhan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja (Albaqy & Hasibuan, 2025).

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a								
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	Sig.	Syarat	Kesimpulan	
1	Regressio	5254,065	3	1751,355	329,460	0,000 ^b	F _{hitung} > F _{tabel} (2,712) & Sig. < 0,05	Berpengaruh Signifikan
	Residual	451,846	85	5,316				
	Total	5705,910	88					
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Pegawai (Y)								
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3)								

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2026)

Nilai F_{tabel} diperoleh berdasarkan derajat kebebasan, yaitu $df_1 = k - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 85$, dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,712 (Albaqy & Hasibuan, 2025). Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 329,460 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUD Pasar Kota Medan (Duka et al., 2023).

Uji Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,960 ^a	0,921	0,918	2,30561
<i>Predictors:</i> (Constant), Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3)				
b. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2026)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,918 menunjukkan bahwa sebesar 91,8% variasi kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja, sedangkan 8,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian (Ningrum & Suprayetno, 2025). Sementara itu, nilai R sebesar 0,960 menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel independen dengan kinerja pegawai. Tingginya nilai R sebesar $0,960 > 0,800$ mengindikasikan keterkaitan yang sangat erat/kuat antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga variabel bebas merupakan variabel yang sangat penting yang memengaruhi kinerja pegawai (Gulo et al., 2025).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan teruji dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2022) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami et al. (2025), Saputra et al. (2025), Pridayanni & Andayani (2025), dan Swastika & Savitri (2025) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja secara parsial mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan karena lingkungan kerja berperan langsung dalam membentuk kenyamanan, kesiapan fisik, serta kondisi psikologis pegawai saat melaksanakan tugas sehari-hari. Aktivitas pengelolaan pasar menuntut pegawai untuk berinteraksi dengan pedagang, masyarakat, dan sesama pegawai dalam situasi kerja yang dinamis. Apabila lingkungan kerja mendukung, pegawai akan lebih mudah menjaga konsentrasi, bekerja secara teratur, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan organisasi (Swastika & Savitri, 2025).

Kebersihan dan kerapian tempat kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan karena lingkungan pasar memiliki karakteristik aktivitas yang padat dan berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan apabila tidak dikelola dengan baik (Harahap & Indriani, 2025). Ruang kerja yang bersih dan tertata menciptakan rasa aman, mengurangi gangguan fisik, serta membantu pegawai bekerja dengan lebih fokus (Ihsan & Yaman, 2025). Dalam kondisi lingkungan pasar yang bersih dan rapi, pegawai lebih mudah mengatur alur kerja, mengelola administrasi, dan melakukan pengawasan lapangan (Sinaga & Sihombing, 2025). Situasi ini mendorong peningkatan ketelitian, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Pencahayaan dan sirkulasi udara yang memadai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena berkaitan dengan kesehatan dan daya tahan kerja. Pegawai PUD Pasar Kota Medan menjalankan pekerjaan baik di ruang kantor maupun di area pasar yang membutuhkan kondisi fisik yang prima (Sinaga & Sihombing, 2025). Pencahayaan yang cukup membantu pegawai dalam membaca dokumen, mengelola data, serta melakukan pengawasan tanpa mengalami kelelahan berlebih (Harahap & Indriani, 2025). Sirkulasi udara yang baik menciptakan suasana kerja yang segar dan nyaman, sehingga pegawai dapat bekerja lebih lama dengan tingkat kelelahan yang lebih rendah (Utami et al., 2025). Kondisi ini mendukung stabilitas kinerja dan mengurangi risiko penurunan produktivitas akibat gangguan kesehatan.

Hubungan antar karyawan juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan. Lingkungan kerja yang ditandai dengan hubungan yang harmonis mendorong terciptanya kerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas (Malikhah et al., 2023). Dalam pengelolaan pasar, banyak pekerjaan yang memerlukan koordinasi antarbagian. Hubungan kerja yang baik memudahkan komunikasi, mempercepat penyelesaian masalah, serta mengurangi potensi konflik internal. Ketika pegawai merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja, semangat kerja meningkat dan komitmen terhadap organisasi menjadi lebih kuat.

Dukungan dari atasan turut memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Atasan yang memberikan arahan jelas, bersikap terbuka, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan pegawai menciptakan rasa aman dan kepercayaan. Di PUD Pasar Kota Medan, dukungan pimpinan membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab secara lebih baik. Pegawai yang merasa didukung akan menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, berani mengambil inisiatif, serta berupaya meningkatkan kualitas kinerja (Malikhah et al., 2023). Iklim kerja yang demikian mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi (Anwar, 2021).

Keterpaduan antara kebersihan dan kerapian, kondisi fisik ruang kerja, hubungan sosial yang harmonis, serta dukungan pimpinan membentuk lingkungan kerja yang kondusif di PUD Pasar Kota Medan (Sinaga & Sihombing, 2025). Lingkungan kerja yang kondusif tersebut mampu memengaruhi perilaku kerja pegawai secara positif dan berkelanjutan, sehingga berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai secara parsial sebagaimana ditunjukkan dalam hasil penelitian.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 yang diajukan teruji dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2022) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama et al. (2025), Wulandari et al. (2025), Fardiansyah et al. (2025), dan Hadi et al. (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi secara parsial mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan karena budaya organisasi membentuk pola perilaku, sikap, serta cara berpikir pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Sebagai badan usaha milik daerah yang bergerak dalam pengelolaan pasar, PUD Pasar Kota Medan memiliki karakter pekerjaan yang menuntut kedisiplinan, pelayanan publik, dan kerja sama antarpersonel. Budaya organisasi yang kuat akan membimbing pegawai dalam memahami nilai kerja yang dianut organisasi, sehingga kinerja yang dihasilkan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan (Fardiansyah et al., 2025).

Perilaku pemimpin memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai karena pemimpin menjadi teladan dalam menjalankan nilai dan aturan organisasi (Aulia et al., 2025). di PUD Pasar Kota Medan, pemimpin yang menunjukkan sikap disiplin, adil, dan bertanggung jawab akan membentuk persepsi positif di kalangan pegawai. Sikap tersebut mendorong pegawai untuk meniru perilaku kerja yang sama dalam melaksanakan tugas pelayanan dan pengelolaan pasar. Keteladanan pemimpin juga memperkuat kepatuhan terhadap aturan kerja serta meningkatkan keseriusan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan (Malikhah et al., 2021). Ketika pemimpin konsisten antara ucapan dan tindakan, pegawai akan bekerja dengan rasa percaya dan komitmen yang lebih tinggi.

Budaya organisasi yang mengedepankan misi perusahaan juga memengaruhi kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan. Misi organisasi yang dipahami dan dijalankan secara bersama akan menjadi pedoman dalam setiap aktivitas kerja. Pegawai yang memahami arah dan tujuan organisasi akan bekerja dengan orientasi yang jelas serta memiliki kesadaran bahwa setiap tugas memiliki kontribusi terhadap pencapaian misi tersebut (Aulia et al., 2025). Dalam pengelolaan pasar, pemahaman misi membantu pegawai menjaga kualitas pelayanan, ketertiban, serta keberlanjutan aktivitas perdagangan. Keselarasan antara misi organisasi dan tindakan pegawai mendorong kinerja yang lebih terarah dan bertanggung jawab.

Proses pembelajaran yang berjalan dalam budaya organisasi turut memperkuat pengaruh terhadap kinerja pegawai. PUD Pasar Kota Medan menghadapi dinamika pengelolaan pasar yang terus berkembang, baik dari sisi pelayanan, administrasi, maupun pengawasan. Budaya yang mendukung pembelajaran memungkinkan pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pegawai yang memperoleh kesempatan belajar akan lebih siap menghadapi perubahan, lebih cermat dalam bekerja, serta mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih baik (Nasution et al., 2025). Pembelajaran yang berkelanjutan juga membentuk sikap terbuka terhadap perbaikan kerja dan peningkatan kemampuan diri.

Budaya memotivasi menjadi unsur lain yang mendorong peningkatan kinerja pegawai (Nasution et al., 2025). Lingkungan kerja yang memberikan dorongan, penghargaan, dan pengakuan atas usaha pegawai menciptakan semangat kerja yang lebih tinggi. di PUD Pasar Kota Medan, budaya yang memotivasi mendorong pegawai untuk terlibat aktif dalam pemecahan masalah organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan pengelolaan pasar. Pegawai yang merasa dihargai akan menunjukkan loyalitas, inisiatif, serta kesungguhan dalam bekerja. Dorongan tersebut membentuk perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian hasil (Siahaan et al., 2022).

Keterkaitan antara perilaku pemimpin, penghayatan terhadap misi organisasi, proses pembelajaran, dan budaya memotivasi membentuk pola kerja yang positif di PUD Pasar Kota Medan. Budaya organisasi yang terinternalisasi dengan baik memengaruhi cara pegawai bersikap, bekerja, dan berkontribusi dalam organisasi, sehingga berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai secara parsial sebagaimana ditunjukkan dalam hasil penelitian (Wulandari et al., 2025).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 yang diajukan teruji dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2022) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yanti et al. (2025), Maksum & Andika (2025), Wijaya & Supriadi (2024), dan Dewi et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja secara parsial mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan karena disiplin kerja membentuk keteraturan perilaku pegawai dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Aktivitas pengelolaan pasar menuntut ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, kehati-hatian, serta etika kerja yang baik karena berkaitan langsung dengan pelayanan publik dan pengelolaan aset daerah. Ketika disiplin kerja tertanam dengan baik, pegawai akan bekerja secara terarah, konsisten, dan bertanggung jawab sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi lebih optimal (Wijaya & Supriadi, 2024).

Absensi menjadi indikator disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena kehadiran pegawai menentukan kelancaran pelaksanaan tugas (Dewi et al., 2023). di PUD Pasar Kota Medan, kehadiran tepat waktu memungkinkan pegawai menjalankan fungsi pengawasan, pelayanan, dan administrasi pasar sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Pegawai dengan tingkat kehadiran yang tinggi memiliki kesempatan lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan berkesinambungan. Ketepatan waktu hadir dan pulang kerja juga mencerminkan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga produktivitas dan kualitas kinerja dapat terjaga secara konsisten (Anwar, 2021).

Ketaatan pada peraturan dan standar kerja turut memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Yanti et al., 2025). PUD Pasar Kota Medan memiliki aturan kerja yang mengatur waktu kerja, penampilan, serta penggunaan dan pemeliharaan fasilitas kantor. Kepatuhan terhadap aturan tersebut membantu menciptakan keteraturan dan keseragaman perilaku kerja. Selain itu, kepatuhan terhadap standar kerja dan prosedur penyelesaian tugas mendorong pegawai bekerja secara sistematis dan aman. Ketika pegawai menjalankan pekerjaan sesuai prosedur, risiko kesalahan dapat diminimalkan dan hasil kerja menjadi lebih akurat serta dapat dipertanggungjawabkan (Maksum & Andika, 2025).

Tingkat kewaspadaan yang tinggi juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan. Lingkungan pasar memiliki potensi risiko yang berkaitan dengan aktivitas fisik, pengelolaan fasilitas, serta interaksi dengan masyarakat. Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan bekerja dengan lebih teliti dan berhati-hati dalam menjalankan tugas. Sikap waspada membantu pegawai menghindari kesalahan kerja, menjaga keselamatan diri dan orang lain, serta melindungi aset organisasi (Albaqy & Hasibuan, 2025). Ketelitian dan kehati-hatian tersebut berkontribusi terhadap kualitas kerja yang lebih baik dan stabil.

Bekerja secara etis menjadi bagian dari disiplin kerja yang memengaruhi kinerja pegawai (Albaqy & Hasibuan, 2025). Etika kerja yang ditunjukkan melalui sikap sopan, saling menghargai, dan menjaga hubungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang harmonis. di PUD Pasar Kota Medan, interaksi antarpegawai dan dengan atasan berlangsung setiap hari dalam menjalankan tugas pelayanan dan pengelolaan pasar. Sikap etis membantu memperlancar komunikasi, mengurangi potensi konflik, serta menumbuhkan rasa saling percaya. Ketika hubungan kerja terjaga dengan baik, pegawai dapat bekerja dengan lebih tenang dan fokus (Yanti et al., 2025).

Keterkaitan antara kehadiran yang teratur, kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja, kewaspadaan dalam bekerja, serta penerapan etika kerja membentuk disiplin kerja yang kuat di PUD Pasar Kota Medan. Disiplin kerja tersebut memengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab. Pola kerja yang teratur dan beretika mendorong peningkatan kinerja pegawai secara nyata, sebagaimana tercermin dalam hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Dewi et al., 2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H4 yang diajukan teruji dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan pandangan Kasmir (2022) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja. Mengacu pada teori tersebut, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ihsan dan Yaman (2025), Ningrum dan Suprayetno (2025), Harisandi dan Wajidi (2024), serta Duka et al. (2023), yang membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan karena ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja pegawai. PUD Pasar Kota Medan menjalankan fungsi pelayanan publik dan pengelolaan pasar yang menuntut keteraturan, kerja sama, serta tanggung jawab yang tinggi. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan kenyamanan fisik dan psikologis, budaya organisasi membentuk nilai dan sikap kerja, sedangkan disiplin kerja mengatur

konsistensi perilaku pegawai. Ketika ketiganya berjalan secara bersamaan, pegawai memiliki landasan yang kuat untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tuntutan organisasi (Ningrum & Suprayetno, 2025).

Pengaruh simultan ketiga variabel tersebut terlihat pada kualitas kinerja pegawai (Darmawan, 2022). Lingkungan kerja yang bersih dan tertata, budaya organisasi yang menekankan tanggung jawab serta keteladanan, dan disiplin kerja yang tinggi mendorong pegawai menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan kerapian yang baik. di PUD Pasar Kota Medan, kualitas kerja tercermin dalam pengelolaan administrasi pasar, pelayanan kepada pedagang, serta pengawasan fasilitas pasar. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman, memahami nilai organisasi, dan patuh pada aturan akan lebih cermat dalam menyelesaikan tugas sehingga kualitas hasil kerja menjadi lebih terjaga.

Kuantitas kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh keterpaduan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan pegawai bekerja tanpa gangguan yang berarti, budaya organisasi mendorong pegawai untuk berkontribusi secara maksimal, dan disiplin kerja memastikan pegawai hadir serta bekerja sesuai jam kerja. Dalam pengelolaan pasar, pencapaian target pekerjaan seperti penyelesaian laporan, pengawasan lapangan, dan pelayanan rutin dapat tercapai apabila pegawai bekerja secara konsisten. Kombinasi ketiga variabel tersebut mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan organisasi (Ihsan & Yaman, 2025).

Aspek waktu penyelesaian pekerjaan juga dipengaruhi oleh ketiga variabel secara bersamaan. Lingkungan kerja yang tertata membantu pegawai bekerja lebih fokus, budaya organisasi memberikan arah kerja yang jelas, dan disiplin kerja menanamkan ketepatan waktu. di PUD Pasar Kota Medan, banyak pekerjaan memiliki batas waktu tertentu, terutama yang berkaitan dengan pelayanan dan pengelolaan pasar harian. Pegawai yang bekerja dalam kondisi lingkungan yang baik, memahami nilai kerja, dan memiliki disiplin tinggi akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menghindari keterlambatan yang dapat mengganggu operasional pasar (Ningrum & Suprayetno, 2025).

Penekanan biaya dalam kinerja pegawai juga berkaitan dengan pengaruh simultan ketiga variabel tersebut. Lingkungan kerja yang terkelola dengan baik mendorong pemanfaatan fasilitas secara efisien, budaya organisasi menanamkan tanggung jawab dalam penggunaan sumber daya, dan disiplin kerja mengatur kepatuhan terhadap prosedur pengeluaran biaya (Duka et al., 2023). di PUD Pasar Kota Medan, pengelolaan anggaran operasional pasar membutuhkan ketelitian dan kepatuhan terhadap perencanaan yang telah ditetapkan. Pegawai yang bekerja secara disiplin dan memahami nilai organisasi akan lebih berhati-hati dalam penggunaan anggaran sehingga biaya dapat dikendalikan sesuai rencana (Harisandi & Wajdi, 2024).

Pengawasan sebagai indikator kinerja juga dipengaruhi oleh sinergi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang tertib memudahkan proses pengawasan, budaya organisasi mendorong kepatuhan terhadap aturan, dan disiplin kerja memastikan pegawai menjalankan tugas sesuai prosedur. Dalam aktivitas pengelolaan pasar, pengawasan diperlukan untuk menjaga ketertiban, keamanan, dan kelancaran aktivitas perdagangan. Ketika pegawai bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memiliki disiplin tinggi, pengawasan dapat berjalan lebih efektif karena pegawai telah terbiasa bekerja sesuai aturan (Harisandi & Wajdi, 2024).

Keterkaitan ketiga variabel tersebut membentuk sistem kerja yang saling menguatkan di PUD Pasar Kota Medan. Lingkungan kerja memberikan dasar kenyamanan, budaya organisasi membentuk nilai dan sikap, serta disiplin kerja mengarahkan perilaku pegawai secara konsisten (Harisandi & Wajdi, 2024). Ketiganya secara bersama-sama memengaruhi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pengendalian biaya, dan efektivitas pengawasan kinerja pegawai, sehingga kinerja organisasi dapat tercapai secara optimal (Ihsan & Yaman, 2025).

Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan karena disiplin kerja berhubungan langsung dengan perilaku kerja sehari-hari pegawai. Aktivitas pengelolaan pasar sangat bergantung pada kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja. Tanpa disiplin kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang positif tidak akan berjalan secara efektif. Disiplin kerja menjadi penggerak utama yang memastikan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Wijaya & Supriadi, 2024). Kekuatan pengaruh disiplin kerja juga terlihat dari kemampuannya mengendalikan perilaku pegawai secara konsisten. Disiplin kerja membentuk kebiasaan kerja yang teratur, patuh, dan bertanggung jawab. Dalam PUD Pasar Kota Medan, kebiasaan tersebut sangat dibutuhkan untuk menjaga stabilitas operasional pasar. Ketika disiplin kerja tertanam kuat, pegawai mampu menjaga kinerja meskipun menghadapi kondisi lingkungan kerja yang beragam dan dinamika organisasi yang terus berkembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,551, nilai t_{hitung} sebesar 5,042, nilai t_{tabel} sebesar 1,988, dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga hipotesis H_1 terbukti benar dan dapat diterima.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,268, nilai t_{hitung} sebesar 2,956, nilai t_{tabel} sebesar 1,988, dan nilai signifikan sebesar 0,004 sehingga hipotesis H_2 terbukti benar dan dapat diterima.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,595, nilai t_{hitung} sebesar 5,566, nilai t_{tabel} sebesar 1,988, dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga hipotesis H_3 terbukti benar dan dapat diterima.
4. Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan dengan nilai F_{hitung} sebesar 329,460, nilai F_{tabel} sebesar 2,712, dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga hipotesis H_4 terbukti benar dan dapat diterima. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi terbesar.

Saran

1. Manajemen PUD Pasar Kota Medan disarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja dengan menjaga kebersihan dan kerapian ruang kerja secara rutin, memastikan pencahayaan dan sirkulasi udara berfungsi dengan baik, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman. Selain itu, manajemen perlu mendorong hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan memperkuat dukungan atasan melalui komunikasi yang terbuka, arahan yang jelas, serta perhatian terhadap kebutuhan kerja pegawai sehari-hari.
2. Manajemen PUD Pasar Kota Medan disarankan untuk memperkuat budaya organisasi dengan memberi teladan perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab, serta menyampaikan misi organisasi secara konsisten dalam setiap kegiatan kerja. Selain itu, manajemen perlu membiasakan pembelajaran sederhana melalui pengarahan rutin dan mendorong budaya saling memberi motivasi antarpegawai agar pegawai merasa dihargai, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan terdorong untuk meningkatkan kinerja sesuai tujuan organisasi.
3. Manajemen PUD Pasar Kota Medan disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan menegakkan ketepatan waktu kehadiran dan kepulangan pegawai secara konsisten, serta memastikan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja. Selain itu, pengawasan rutin perlu dilakukan untuk menumbuhkan kewaspadaan dan etika kerja yang baik. Pemberian teguran yang adil dan pembiasaan sikap saling menghargai di tempat kerja dapat membantu membentuk perilaku kerja yang lebih tertib dan bertanggung jawab.
4. Manajemen PUD Pasar Kota Medan disarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan menetapkan standar kualitas kerja yang jelas, target kerja yang terukur, serta batas waktu penyelesaian tugas yang realistis. Selain itu, manajemen perlu melakukan pengawasan secara rutin terhadap pelaksanaan pekerjaan dan penggunaan anggaran agar tetap sesuai perencanaan. Pembagian tugas yang jelas dan evaluasi kerja berkala dapat membantu pegawai bekerja lebih terarah dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Albaqy, M. B., & Hasibuan, H. A. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Rancangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1042-1061.
- Aulia, N., Robain, W., & Kholik, K. (2025, October). Analysis of Leadership Style, Personality, and Organizational Culture on Employee Performance at the Department of Community and Village Empowerment of Langkat Regency. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 644-656).
- Anwar, Y. (2021). An Effect of Labor Utilization, Organizational Climate and Discipline on Employee Performance Life Insurance Bumi Putera Staff of Marketing. *International Journal in Management and Social Science*, 9(7).

- Anwar, Y. (2024). *Pemimpin masa depan: Tantangan dan peluang di era digital*. Jakarta: Eureka Media Aksara
- Anwar, Y. (2025, June). Performance Optimization through Competence and Training of Medan Petisah Sub-district Office Employees. In *1St International Conference Epicentrum of Economic Global Framework* (Vol. 2, No. 1, pp. 25-33).
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.
- Duka, A. T., Peny, T. L. L., Hermayanti, H., & Gorang, A. F. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018-1039.
- Fardiansyah, F., Taufik, M., & Bahar, H. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 482-497.
- Gulo, J. S., Ritonga, H. M., & Diana, Y. (2025, October). Analysis of Service Quality, Trust, and Corporate Image on Customer Satisfaction at Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 1037-1049).
- Hadi, S., Ermanto, C., & Ali, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Koordinasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. *ANTASENA: Governance and Innovation Journal*, 2(1), 54-67.
- Harahap, A. F., & Indriani, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PUD. Pasar Kota Medan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 5(3), 374-392.
- Harisandi, R. M., & Wajdi, M. F. (2024). Peran Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1236-1248.
- Ihsan, A., & Yaman, B. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia). *Journal of Social Science and Multidisciplinary Analysis*, 2(1), 20-33.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Kumala, L., & Setiawan, N. (2025, October). The Influence of Work Environment and Workload on Employee Discipline at the Department of Manpower of North Sumatra Province. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 962-974).
- Maksum, M. J. F. S., & Andika, F. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Ma Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. *Management and Education Journal*, 3(2), 96-103.
- Malikhah, I. (2021). An effect of planning, organizing, staffing, leading and controlling of operational leadership. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 4643-4652.
- Malikhah, I., Wulandari, D. Y., & Nst, J. Y. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(1), 479-483.
- Moekijat. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka.
- Nasution, H. T., Insan, M. Y., & Wakhyuni, E. (2025, October). Analysis of Organizational Culture, Work Ability, and Work Discipline on the Performance of Civil Servants at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Medan City. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 3246-3258).
- Ningrum, N., & Suprayetno, D. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Ukm Lombok Barat. *Unram Management Review*, 5(2), 33-42.
- Pratama, T. P., Mahfudnurnajamuddin, M., & As' ad, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1166-1177.
- Pridayanni, M., & Andayani, K. V. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Rangkasbitung Kabupaten Lebak. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 209-217.
- Saputra, B. J. J., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung. *EMAS*, 6(4), 911-923.

- Siahaan, D. S. Y., Anwar, Y., & Ritonga, H. M. (2022). The Influence of Ability, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance (Study on Honorary Employees at the Department of Transportation of the City of Binjai). *Konfrontasi: Jurnal Kultural, Ekonomi dan Perubahan Sosial*, 9(3), 483-495.
- Sidik, A. P. (2021). Improve The Security of The Vigenère Cypher Algorithm by Modifying the Encoding Table and Key. *International Journal of Basic and Applied Science*, 10(2), 42-50.
- Sinaga, M. B., & Sihombing, R. S. M. (2025). Analisis Strategi Perusahaan Umum Daerah (PUD) Pasar Kota Medan Dalam Mewujudkan Kebersihan dan Ketertiban di Pasar Tradisional Sei Sikambing. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 12(1), 13-21.
- Soetjipto, B. W. (2022). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swastika, E., & Savitri, S. I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pinang Kota Tangerang. *JURNAL KONSISTEN*, 2(1), 158-169.
- Utami, N. M. S., Valentina, P. M., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(3), 1462-1475.
- Wijaya, M. H., & Supriadi, H. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Solusindo Bintang Pratama Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1657-1668.
- Wulandari, A. A. S. P., Lukman, J. P., & Wirantari, I. D. A. P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1).
- Yanti, N. L. M. D., Puspitawati, N. M. D., & Carina, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada JP Silver Bali, Gianyar, Bali. *VALUES*, 6(1), 12-22.