Didaktik : Jurnal Ilmiah FKIP Universitas Mandiri,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 12 Nomor 02, Juni 2026

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI UKM KOTA MAKASSAR

Sri Wahyuni[1], Samsul Rizal[2], Nurinaya[3]
[1,2,3] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Makassar
[1]sriwahyuniiy3@gmail.com, [2]sitti.marhumi@unismuh.ac.id,
[3]rizalsamsul09@unismuh.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment and organizational culture on employee performance at the Department of Cooperatives and SMEs, Makassar City. A quantitative approach was employed with a total population and sample of 78 employees through total sampling. Data were collected via a Likert scale questionnaire (1–5) and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results show that work environment has a positive and significant effect on employee performance (β=0.377; t=5.027; sig.=0.000), thus H1 is accepted. Organizational culture also has a positive and significant effect on employee performance (β=0.344; t=5.329; sig.=0.000), thus H2 is accepted. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance (F=24.822; sig.=0.000). The coefficient of determination (R^2=0.398) indicates that 39.8% of the variation in employee performance is explained by both variables, while the remaining 60.2% is attributed to other factors outside this model.

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 78 pegawai melalui metode total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert 1–5 dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (β=0,377; t=5,027; sig.=0,000), sehingga H1 diterima. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (β=0,344; t=5,329; sig.=0,000), sehingga H2 diterima. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F=24,822; sig.=0,000). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,398 menunjukkan bahwa 39,8% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi, sedangkan 60,2% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh organisasi, karena manusia yang bekerja memiliki tujuan, menciptakan inovasi, dan mencapai visi dan misi perusahaan. Pegawai memiliki peran penting dalam mempertahankan eksistensi organisasi karena dengan adanya pegawai yang berkinerja baik, produktivitas organisasi akan meningkat secara signifikan. Kinerja aparatur pemerintah merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik di Indonesia (Rasool et al., 2025).

Berbagai laporan menunjukkan bahwa kinerja pegawai di sektor publik masih menghadapi kendala seperti rendahnya produktivitas, kurangnya inovasi kerja, dan lemahnya budaya kinerja yang produktif. Kondisi ini memunculkan kebutuhan penguatan kondisi internal organisasi, baik dari sisi lingkungan kerja maupun budaya organisasi, agar kinerja pegawai meningkat secara signifikan (Zhenjing et al., 2022).

Fenomena serupa juga terlihat pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Makassar yang memiliki peran strategis dalam pengembangan ekonomi daerah berbasis UMKM. Berdasarkan data BPS Sulawesi Selatan (2024), sektor UMKM berkontribusi lebih dari 60% terhadap PDRB dan menyerap sekitar 70% tenaga kerja di wilayah Makassar. Namun, capaian kinerja instansi baru mencapai 84,62% dari target tahunan dengan realisasi anggaran sebesar 83,04% (PPID Makassar, 2024). Fakta ini menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi ekonomi daerah dengan efektivitas organisasi pemerintah dalam menjalankan fungsinya.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mendorong kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik meliputi aspek fisik seperti kenyamanan tempat kerja dan kelengkapan fasilitas, serta aspek nonfisik seperti dukungan atasan, komunikasi, dan hubungan kerja yang harmonis (Rozi et al., 2024). Di sisi lain, budaya organisasi juga merupakan faktor krusial yang membentuk perilaku dan etos kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan rasa tanggung jawab,

loyalitas, dan orientasi pegawai terhadap hasil kerja (Iskamto, 2023).

Berdasarkan observasi awal, di lingkungan Dinas Koperasi UKM Kota Makassar masih ditemukan ketergantungan antarpegawai dalam menyelesaikan tugas, kurangnya ketelitian dalam pelaksanaan pekerjaan, serta penyelesaian tugas yang belum sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan. Kondisi ini diduga berkaitan dengan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif serta budaya organisasi yang belum kuat menumbuhkan etos kerja dan tanggung jawab pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Kota Makassar.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian adalah Dinas Koperasi UKM Kota Makassar yang beralamat di Jl. Jend. Ahmad Yani No. 2, Makassar. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari hingga Maret 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi UKM Kota Makassar yang berjumlah 78 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, di mana 1 = Sangat Tidak Setuju dan 5 = Sangat Setuju. Selain kuesioner, penelitian juga menggunakan studi kepustakaan dan observasi langsung. Variabel penelitian terdiri atas variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2), serta variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Metode analisis data yang digunakan meliputi: (1) Uji Validitas dan Reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan; (2) Uji Asumsi Klasik yang terdiri atas uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), dan uji heteroskedastisitas (Uji Glejser); serta (3) Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Uji t) dan simultan (Uji F), beserta koefisien determinasi (R^2).

Seluruh pengolahan data dilakukan dengan program SPSS.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 78 pegawai Dinas Koperasi UKM Kota Makassar. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan. Berdasarkan status kepegawaian, terdapat 26,9% pegawai berstatus paruh waktu. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas pegawai telah bekerja lebih dari dua tahun, yang mengindikasikan tingkat kematangan pengalaman kerja yang cukup memadai.

2. Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,883 (Tinggi), Budaya Organisasi sebesar 0,868 (Tinggi), dan Kinerja Pegawai sebesar 0,912 (Sangat Tinggi). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, sehingga residual model regresi berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance = 0,993 dan VIF = 1,007 untuk kedua variabel independen, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas (Uji Glejser) menghasilkan nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X1) = 0,779 dan Budaya Organisasi (X2) = 0,932, keduanya di atas 0,05, sehingga model bebas dari heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12{,}486 + 0{,}377X_1 + 0{,}344X_2$$

Hasil selengkapnya disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	t	Sig.	Ket.
Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Pegawai	0,377	0,452	5,027	0,000	H1 Diterima
Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Pegawai	0,344	0,479	5,329	0,000	H2 Diterima
R = 0,631 | R^2 = 0,398 | F = 24,822 | Sig. F = 0,000 | Konstanta = 12,486						

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, nilai konstanta sebesar 12,486 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi bernilai nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 12,486. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,377 bermakna bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,377 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,344 bermakna bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,344 satuan.

5. Pengujian Hipotesis

Uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t = 5,027 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t = 5,329 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima. Uji simultan (Uji F) menghasilkan nilai F = 24,822 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,398 menunjukkan bahwa 39,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Kota Makassar. Nilai rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 3,68 mengindikasikan bahwa pegawai menilai kondisi lingkungan kerja mereka cukup baik. Dimensi lingkungan kerja non fisik memperoleh rata-rata lebih tinggi (3,71) dibandingkan lingkungan kerja fisik (3,65), yang mencerminkan bahwa hubungan antarpegawai dan dukungan dari pimpinan terjalin lebih

baik dibandingkan ketersediaan serta pemeliharaan sarana fisik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Lambe & Rantererung (2025) di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang konsisten juga ditemukan oleh Rozi et al. (2024), Sarungallo et al. (2024), serta Fachreza et al. (2018), yang kesemuanya menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, merupakan determinan penting bagi peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi publik.

7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Kota Makassar. Nilai rata-rata variabel budaya organisasi sebesar 3,30 mengindikasikan bahwa budaya organisasi di instansi ini telah terbentuk namun masih menyimpan ruang perbaikan yang signifikan. Dimensi norma kerja mencatat rata-rata terendah (3,26), mengisyaratkan bahwa internalisasi nilai-nilai dan norma organisasi belum sepenuhnya meresap dalam keseharian pegawai. Hal ini berkaitan dengan komposisi kepegawaian di mana 26,9% pegawai berstatus paruh waktu yang secara alamiah memiliki keterikatan lebih rendah terhadap nilai-nilai organisasi.

Temuan ini didukung oleh penelitian Lambe & Rantererung (2025) yang mengidentifikasi budaya kerja sebagai variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah Kota Makassar. Penelitian Abane et al. (2022), Iskamto (2023), serta Iqram & Rizal (2019) turut memperkuat bahwa budaya organisasi yang adaptif dan kuat secara signifikan mendorong peningkatan loyalitas, keterlibatan, dan kinerja pegawai di sektor publik.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Kota Makassar (β=0,377; t=5,027; sig.=0,000), sehingga H1 diterima. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun

nonfisik, maka semakin tinggi kinerja pegawai; (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Kota Makassar (β=0,344; t=5,329; sig.=0,000), sehingga H2 diterima. Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, mencakup pola komunikasi, nilai-nilai, norma kerja, aturan dan tata tertib, serta sistem penghargaan, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Disarankan kepada Dinas Koperasi UKM Kota Makassar untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan memperkuat internalisasi budaya organisasi, khususnya pada dimensi norma kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau disiplin kerja serta memperluas sampel ke instansi pemerintah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abane, J. A., Adamtey, R., & Ayim, V. O. (2022). Does organizational culture influence employee productivity at the local level? A test of Denison's culture model in Ghana's local government sector. Future Business Journal, 8(1), 1–13. https://doi.org/10.1186/s43093-022-00145-5

Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen, 2(1), 115–122.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Inienger, C. C., & Udoh, E. (2018). The impact of organizational culture on employee's performance in public sector. International Journal, 3(1), 35–52.

Iqram, J., & Rizal, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap pegawai pada kantor kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru. Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 3(1), 54–65.

Iskamto, D. (2023). Organizational culture and its impact on employee performance. Journal of Management, 2(1), 47–55.

Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2020). Persepsi etos kerja kaitannya dengan nilai budaya masyarakat. Jurnal Ad'ministrare, 4(1).

Lambe, K. H. P., & Rantererung, C. L. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Rasool, S. F., Mohelska, H., Rehman, F. U., Raza, H., & Asghar, M. Z. (2025). Exploring the nexus between a supportive workplace environment, employee engagement, and employee performance. International Journal of Social Science, 3(1), 1–21.

Robbins, S. P., Judge, T. A., Odendaal, A., & Roodt, G. (2009). Organisational Behaviour. Pearson Education.

Rozi, A. F., Sundari, A., & Syaikuddin, A. Y. (2024). Work environment, employee motivation, and discipline as drivers of employee performance in local government-owned bank. International Journal, 5(1), 167–183.

Sarungallo, R. E., Pongtuluran, A. K., & Marampa, A. M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Toraja Utara. Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE), 5(1), 45–58.

Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Cetakan ke-19). Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., & Nassani, A. A. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. Frontiers in Public Health, 10. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400