

**JPRO**

Vol. 5 No. 3 Tahun 2024

E-ISSN : 27755967

**MENGUNGKAP FAKTOR PENENTU: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,  
LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA SEMARANG**

**Tiara Rahmadanti<sup>1</sup>, Rr. Ayu Widaningsih<sup>2</sup>**  
Universitas AKI Semarang, Indonesia

✉ Corresponding Author:

**Nama Penulis:** Tiara Rahmadanti

E-mail: [tiarahmadanti10@gmail.com](mailto:tiarahmadanti10@gmail.com)

**Abstract:** *This study examines the impact of organizational culture, work environment, and work discipline on employee performance at the Housing and Settlement Agency of Semarang City. Using a quantitative approach and survey questionnaires from 182 respondents, the study concludes that each variable significantly affects employee performance. All research instruments were found to be valid and reliable based on validity and reliability tests. Multiple linear regression analysis shows that organizational culture, work environment, and work discipline influence employee performance. These findings provide valuable insights for improving management strategies and human resource development within the organization.*

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

**Abstrak:** *Didalam penelitian ini meneliti pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Semarang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan survei kuesioner dari 182 responden, dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa disetiap variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semua alat ukur penelitian ini menyatakan valid dan reliabel berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian regresi linear berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini menyediakan wawasan berharga untuk memperbaiki strategi manajemen serta pengembangan sumber daya manusia didalam perusahaan.*

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

MENGUNGKAP FAKTOR PENENTU: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN DAN  
KAWASAN PERMUKIMAN KOTA SEMARANG

## 1. PENDAHULUAN

Di dalam era globalisasi seperti sekarang organisasi sangat penting untuk mencapai berbagai tujuan dengan efisien. Dengan koordinasi dan kerja sama yang baik, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih besar daripada individu yang bekerja sendiri. Perusahaan yang mempunyai efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang baik, maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi pemborosan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan guna meningkatkan mutu karyawan yaitu dengan pengembangan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, hal tersebut dapat dilakukan dengan berbagai pelatihan yang diadakan di setiap perusahaan (Robby & Angery, 2021).

Sumber Daya Manusia juga mempunyai arti sebagai faktor yang sangat berpengaruh didalam perusahaan karena manusia yang bekerja didalamnya akan mempengaruhi hasil yang akan didapatkan oleh perusahaan tersebut. Budaya Organisasi juga sangat penting dalam suatu perusahaan karena budaya organisasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan jika dikembangkan dengan baik. Budaya organisasi harus mempunyai ciri khas tertentu agar dapat membuat karyawan tertarik untuk bergabung didalamnya (Prabowo, 2022). Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan jika lingkungan kerja mempunyai fasilitas yang memadai maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang baik akan membuahkan hasil kerja yang baik pula sedangkan karyawan yang bekerja dilingkungan yang kurang baik akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan tersebut karena kurang nyaman dengan lingkungan disekitarnya (Adha et al., 2019). Displin kerja juga penting karena jika karyawan disiplin dengan baik, maka karyawan mempunyai prestasi yang tinggi untuk dicapai.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja atau pencapaian seseorang yang telah mencapai tujuannya didalam suatu organisasi atau tugasnya, dimana kinerja karyawan memiliki keterkaitan dengan sumber daya manusia. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman adalah sebuah badan yang bertugas membantu walikota dalam melaksanakan penyusunan serta kebijakan daerah dalam bidang perumahan. Dinas

## MENGUNGKAP FAKTOR PENENTU: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA SEMARANG

Perumahan dan Kawasan Permukiman memberikan berbagai pelayanan guna memudahkan masyarakat untuk mengurus administrasi perkantoran, program peningkatan sarana dan prasarana aparatur, program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, dan program lingkungan sehat perumahan. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Semarang memiliki fungsi untuk merumuskan rencana strategis sesuai dengan visi dan misi Walikota, penyelenggaraan pembinaan kepada bawahan dalam lingkup tanggung jawab dan penyelenggaraan penyusunan sasaran kerja pegawai.

Dari latar belakang yang dipaparkan diatas dengan melihat fenomena yang terjadi dan beberapa penelitian terdahulu penulis tertarik mengambil judul penelitian “pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinas perumahan dan kawasan permukiman kota semarang”.

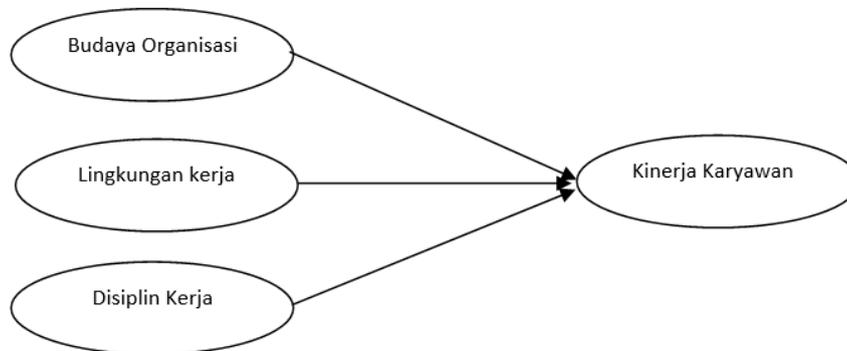
### **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), mengenali metode penelitian deskriptif yaitu: “Penelitian ilmiah adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui nilai suatu variabel bebas, baik nilai satu atau lebih variabel (independen).” Adapun variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel dependen dan independen, di mana variabel dependen adalah kinerja karyawan dan variabel independen adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Populasi penelitian ini berjumlah 182 orang yang meliputi ASN dan Non-ASN pada empat bidang yang ada di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Semarang, yaitu bidang Sekretariat, bidang Rumah Susun dan Rumah Swadaya, bidang Permukiman, dan bidang Pertamanan dan Pemakaman. Metode yang peneliti gunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Pada penelitian ini keterkaitan antar variabel dapat digambarkan dengan kerangka konsep sebagai berikut:

MENGUNGKAP FAKTOR PENENTU: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA SEMARANG



**Gambar 1. Kerangka Konsep**

**3. HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan analisis yang dilakukan pengujian Hasil output dari regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.077	.795		2.613	.010
	X1	.229	.066	.279	3.491	.001
	X2	.150	.046	.287	3.273	.001
	X3	.177	.056	.276	3.178	.002

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terlihat pada tabel kolom Unstandardized Coefficients bagian B, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=2,077+0,229X_1+0,150X_2+0,177X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda diatas tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,077 ; artinya jika seluruh variabel independen memiliki nilai 0 maka nilai Y (Kinerja Karyawan) adalah 2,077.

MENGUNGKAP FAKTOR PENENTU: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA SEMARANG

2. Koefisien regresi variabel X1 (Budaya Organisasi) sebesar 0,229 ; artinya apabila terjadi peningkatan Budaya Organisasi sebesar satu-satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Budaya Organisasi sebesar 0,229 dengan asumsi variabel X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Disiplin Kerja) nilainya tetap/tidak berubah.
3. Koefisien regresi variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,150 ; artinya apabila terjadi peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu-satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 0,150 dengan asumsi variabel X1 (Budaya Organisasi) dan X3 (Disiplin Kerja) nilainya tetap/tidak berubah.
4. Koefisien regresi variabel X3 (Disiplin Kerja) sebesar 0,177 ; artinya apabila terjadi peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu-satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Disiplin Kerja sebesar 0,177 dengan asumsi variabel X1 (Budaya Organisasi) dan X2 (Lingkungan Kerja) nilainya tetap/tidak berubah.

Koefisien determinasi merupakan ukuran kesesuaian regresi berganda terhadap suatu data. Semakin tinggi Adjusted R<sup>2</sup>, maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti variabel bebas semakin mampu menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 2. Tabel Hasil Uji R2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.600	1.292

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa nilai **R Square** adalah sebesar 0,607 atau 60,7%, yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 60,7% oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Selisihnya sebesar 39,3% (100% – 60,7%) dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan lain-lain.

MENGUNGKAP FAKTOR PENENTU: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN DAN  
KAWASAN PERMUKIMAN KOTA SEMARANG

#### 4. PEMBAHASAN

##### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi  $t$  (uji  $t$ ) pada variabel  $X_1$  (Budaya Organisasi) memiliki nilai pengaruh sebesar  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $3,491 > 1,973$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 (<0,05)$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Semarang dari seorang karyawan yang mampu berinisiatif, berani mengambil resiko, menyelesaikan masalah dengan cepat, mempunyai semangat dalam bekerja dan pintar untuk berkomunikasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Mahendra, 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) memiliki nilai pengaruh sebesar  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $3,273 > 1,973$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 (<0,05)$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Semarang dari aspek memilih warna dinding yang cerah, peralatan kantor yang memadai, mempunyai kebersihan penerangan yang baik, tata letak ruangan yang strategis, ruang kerja yang nyaman, sirkulasi udara yang baik dan suhu udara yang bagus. Hal ini diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh (Shihab et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel  $X_3$  (Disiplin Kerja) memiliki nilai pengaruh sebesar  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $3,178 > 1,973$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 (<0,05)$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perumahan dan

## MENGUNGKAP FAKTOR PENENTU: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA SEMARANG

Kawasan Permukiman Kota Semarang dari aspek hubungan yang dimiliki antar karyawan, sifat yang diterapkan oleh pimpinan, sanksi yang melanggar peraturan-peraturan, keadilan bagi karyawan, kesejahteraan karyawan dan kemampuan dan tujuan karyawan bekerja. Hal ini diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Semarang yang sudah meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawannya. Seperti karyawan yang sudah berani mengambil resiko, karyawan yang sudah mempunyai ruang kerja yang nyaman dan karyawan yang mempunyai sanksi yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Hal ini diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung Putri Annisa, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel X1 (Budaya Organisasi) memiliki nilai pengaruh sebesar 0,229 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (<0,05). Oleh karena itu, disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

MENGUNGKAP FAKTOR PENENTU: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN DAN  
KAWASAN PERMUKIMAN KOTA SEMARANG

2. Berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai pengaruh sebesar 0,150 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (<0,05). Oleh karena itu, disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel X3 (Disiplin Kerja) memiliki nilai pengaruh sebesar 0,177 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 (<0,05). Oleh karena itu, disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 6. REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(3), 101.
- Darmawati, D., Bakri, M., & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 125–137.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 8(3), 112–117. <http://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/1918>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>